FACULTÉ DE MÉDECINE DE PARIS

ANNÉE 1969 N°

THÈSE

385

POUR LE

DOCTORAT EN MÉDECINE

(Diplôme d'Etat)

par

DERGELET, Gérard, Henri, Georges

Né le 19 Mai 1941, à Rang-du-Fliers (Pas-de-Calais)

Présentée et soutenue publiquement le

ÉVOLUTION DE LA LÉGISLATION FRANÇAISE SUR LA PROTECTION DU TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS.

Président : Mr. H. DESOILLE, Professeur

DUPUYTREN-COPY
9, Rue Dupuytren
Paris (6e)
1969

FACULTÉ DE MÉDECINE DE PARIS

ANNÉE 1969 N°

THÈSE

POUR LE

DOCTORAT EN MÉDECINE

(Diplôme d'Etat)

par

DERGELET, Gérard, Henri, Georges

Né le 19 Mai 1941, à Rang-du-Fliers (Pas-de-Calais)

Présentée et soutenue publiquement le

ÉVOLUTION DE LA LÉGISLATION FRANÇAISE SUR LA PROTECTION DU TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS.

Président : Mr. H. DESOILLE, Professeur

DUPUYTREN-COPY
9, Rue Dupuytren
Paris (6e)
1969

UNIV.
LEIDEN
BIBL.

PROFESSEURS HONORAIRES :

MM. ALAJOUANINE (T.), BENARD (H.), BERNARD (E.), BINET (L.), BULLIARD (H.), CATHALA (J.), CHABROL (E.), CHAILLEY-BERT (P.), CHEYMOL (J.), COSTE (F.), DEBRE (R.), DECHAUME (M.), GALLIARD (H.), GAUDARD D'ALLAINES (F. de), GENNES (L. de), GIROUD (A.), HAZARD (R.), HEUYER (G.), LACOMME (M.), LAMY (M.), LAROCHE (G.), LELONG (M.), LEVY (Melle J.), LEVY-SOLAL (E.), LIAN (C.), MADURO (R.), MARCHAL (G.), MATHIEU (P.), MONOD (R.), MOREAU (R.), MOULONGUET (P.), PASTEUR VALLERY-RADOT, PETIT-DUTAILLIS (D.), PIEDELIEVRE (R.), QUENU (J.), RENARD (G.), SENEQUE (J.), STROHL (A.), TANON (L.), TURPIN (R.), VERNE (J.).

DOYEN ..... Georges BROUET

1er ASSESSEUR ..... Daniel BARGETON
2me ASSESSEUR ..... Jean GOSSET

PROFESSEURS :

A. - CHAIRES DE SCIENCES FONDAMENTALES

	MM.
Anatomie	DELMAS (A.)
-	HUARD (P.)
- à titre personnel	CABROL (Ch.)
- -	OLIVIER (G.)
Anatomie et Cytologie pathologiques	DELARUE (J.)
- à titre personnel	NEZELOF (Ch.)
- -	ORCEL (L.)
Biochimie médicale	JAYLE (M.-F.)
- -	DESGREZ (P.)
- -	POLONOVSKI (J.)
Chimie pathologique	SCHAPIRA (G.)
- à titre personnel	CARTIER (P.)
- -	DREYFUS (J.-Cl.)

MM.

Biologie médicale, à titre personnel	BOURLIERE (F.)
- - - -	HARTMANN (L.)
Biophysique médicale	BUGNARD (L.)
- -	DJOURNO (A.)
- -	DOGNON (A.)
- à titre personnel	KELLERSHOHN (L.)
- - -	GOUGEROT (L.)
- - -	ROUCAYROL (J.-Cl.)
Cancérologie expérimentale	MATHE (G.)
Génétique fondamentale	LEJEUNE (J.)
Histologie et Embryologie	COUJARD (R.)
- -	TUCHMANN-DUPLESSIS (H.)
- à titre personnel	RACADOT (J.)
Microbiologie	FASQUELLE (R.)
Bactériologie et Virologie	TOURNIER (P.)
- à titre personnel	BARBIER (P.)
Parasitologie	LARIVIERE (M.)
Pathologie expérimentale et comparée	MERKLEN (F.-P.)
- à titre personnel	LOEPER (J.)
Pharmacologie	BOISSIER (J.-R.)
-	LECHAT (P.)
Physiologie	BARGETON (D.)
-	MALMEJAC (J.)
-	PARROT (J.)
- à titre personnel	DEJOURS (P.)
Physiologie et biologie appliquée aux sports	SCHERRER (J.)

B. - CHAIRES DE SCIENCES CLINIQUES

1°- MEDECINE

Biologie médicale	FAUVERT (R.)
Histoire de la médecine et de la chirurgie	COURY (Ch.)
Hygiène et médecine préventive	BOYER (J.)
Médecine du Travail	DESOILLE (H.)
Médecine légale, droit médical et déontologie	DEROBERT (L.)
Pathologie exotique	BRUMPT (L.-C.)
Pathologie médicale	BUGE (A.)
- -	BRICAIRE (H.)

MM.

Pathologie médicale	CORNET (A.)
- -	HOUSSET (E.)
- -	LAROCHE (Cl.)
- à titre personnel	AZERAD (E.)
- - -	BOUR (H.)
- - -	BROCARD (H.)
- - -	CAROLI (J.)
- - -	FACQUET (J.)
- - -	LAMBLING (A.)
- - -	LAUNAY (Cl.)
- - -	PAYET (M.)
- - -	PERRAULT (M.)
- - -	SIGUIER (F.)
- - -	WORMS (R.)
- - -	BOUVIER (J.)
Pathologie respiratoire	TURIAF (J.)
Pathologie & Thérapeutique générales	MAURICE (P.)
Thérapeutique	LAMOTTE (M.)
Thérapeutique appliquée	MARCHE (J.)

CHAIRES de CLINIQUES :

Clinique cardiologique (Boucicaut)	LENEGRE (J.)
- - (Broussais)	SOULIE (P.)
Clinique dermatologique (Saint-Louis)	DUPERRAT (F.)
Clinique des maladies cutanées et syphilitiques (Saint-Louis)	DEGOS (R.)
Clinique endocrinologique (Pitié)	DECOURT (J.)
Clinique des maladies infectieuses (Claude-Bernard)	MOLLARET (P.)
- à titre personnel	BASTIN (R.)
Clinique des maladies mentales et de l'encéphale (Sainte-Anne)	DELAY (J.)
- à titre personnel (neuro-psychiatrie)	PICHOT (P.)
Clinique des maladies du système nerveux (Salpêtrière)	CASTAIGNE (P.)
Clinique neurologique (Salpêtrière)	GARCIN (R.)
- à titre personnel	LHERMITTE (F.)
Clinique de neuro-psychiatrie infantile (Salpêtrière)	MICHAUX (L.)
Clinique des maladies du sang (Broussais)	BERNARD (J.)

MM.

Clinique des maladies du sang
à titre personnel (hématol.) ANDRÉ (R.)
- - - - BOUSSER (J.)
- - - - DREYFUS (B.)

Cliniques médicales
(Bicêtre DEPARIS (M.)
(Broussais MILLIEZ (P.)
(Cochin PEQUIGNOT (H.)
(Hôtel-Dieu BARIETY (M.)
(Pitié DREYFUS (G.)
(Saint-Antoine BOUDIN (G.)
(- CONTE (M.)
(- KOURILSKY (R.)

Clinique médicale propédeutique (Broussais) JUSTIN-BESANÇON (L.)
Clinique thérapeutique médicale (Saint-Antoine) LEMAIRE (A.)
Clinique et séméiologie médicales (Antoine-Chantin) DOMART (A.)
Séméiologie médicale (Lariboisière) BOUVRAIN (Y.)
- - (Pitié) RAMBERT (P.)
- - (Rothschild) WOLFROMM (R.)
Clinique d'Hydrologie et de Climatologie (Bichat) DEBRAY (Ch.)
- à titre personnel GIBERTON (A.)
Clinique médico-sociale du diabète sucré et des maladies métaboliques (Hôtel-Dieu) DEROT (M.)
Clinique néphrologique (Necker) HAMBURGER (J.)
- à titre personnel RICHET (G.)
- - - CROSNIER (J.)
Clinique de génétique médicale (Enfants-Malades) ROYER (P.)
Clinique des maladies des enfants (Enfants-Malades) MOZZICONACCI (P.)
Clinique médicale infantile et de pédiatrie sociale (Enfants-Malades) MARIE (J.)
Clinique de pédiatrie (Trousseau) BRISSAUD (H.)
- à titre personnel LESOBRE (R.)
Clinique de pédiatrie et de puériculture (Saint-Vincent-de-Paul) THIEFFRY (S.)
Hygiène et clinique de la première enfance (Trousseau) LAPLANE (R.)
- à titre personnel POLONOVSKI (Cl.)

MM.

Clinique de pneumo-phtisiologie (Laënnec) ..... BROUET (G.)
- à titre personnel ..... KREIS (B.)
- - - ..... MEYER (A.)
Clinique de rééducation motrice ..... GROSSIORD (A.)
Electroradiologie ..... LEDOUX-LEBARD (M.)
- ..... LEFEBVRE (J.)
Radiologie médicale ..... DESGREZ (H.)
- à titre personnel ..... FISCHGOLD (H.)
- - - ..... TUBIANA (M.)
- - - ..... CHERIGIE (E.)
Clinique de rhumatologie médicale et sociale (Cochin) ..... DELBARRE (F.)
Clinique rhumatologique (Lariboisière) SEZE (S. de)
Clinique toxicologique (Fernand-Widal) GAULTIER (M.)

2°- CHIRURGIE

Anesthésiologie ..... VOURC'H (G.)
Pathologie chirurgicale ..... LAURENCE (G.)
- - ..... KUSS (R.)
- - ..... N...
- à titre personnel ..... RAMADIER (J.)
Physiologie et pathologie obstétricales ..... MORIN (P.)
Technique chirurgicale et chirurgie expérimentale ..... MONSAINGEON (A.)

CHAIRES de CLINIQUES :

Clinique carcinologique (Gustave-Roussy) ..... DENOIX (P.)
Clinique carcinologique chirurgicale (Necker) ..... REDON (H.)
- à titre personnel ..... BREHANT (J.)

Cliniques chirurgicales .....
(Beaujon ..... LORTAT-JACOB (J.-L.)
(- ..... BAUMANN (J.)
(Cochin ..... LEGER (L.)
(Hôtel-Dieu ..... PATEL (J.)
(Saint-Antoine ..... GOSSET (J.)
(Salpêtrière ..... SICARD (A.)
(Tenon ..... OLIVIER (Cl.)

MM.

Clinique thérapeutique chirurgicale (Vaugirard) ..... ROUX (M.)
Séméiologie et clinique chirurgicales (Broussais) ..... POILLEUX (F.)
- - (Saint-Louis) ..... DEBEYRE (J.)
Clinique chirurgicale orthopédique et traumatologique (Cochin) ..... MERLE D'AUBIGNÉ (R.)
- - (Foch) ..... PADOVANI (P.)
- - (Beaujon) ..... CAUCHOIX (J.)
Clinique traumatologique et orthopédique (Raymond-Poincaré) ..... JUDET (R.)
Clinique de chirurgie infantile et orthopédique (Enfants-Malades) ..... FEVRE (M.)
- à titre personnel ..... CHIGOT (P.-L.)
Clinique de chirurgie cardio-vasculaire (Broussais) ..... DUBOST (Ch.)
Clinique de chirurgie thoracique (Laënnec) ..... MATHEY (J.)
- à titre personnel ..... GAUDARD D'ALLAINES (Cl.de)
Clinique chirurgicale et gynécologique (Broca) ..... HUGUIER (J.)
Clinique obstétricale (Baudelocque) ..... LEPAGE (F.)
- - (Saint-Antoine) ..... MERGER (R.)
Clinique obstétricale et gynécologique (Port-Royal) ..... VARANGOT (J.)
Clinique de neuro-chirurgie (Pitié) ..... DAVID (M.)
- à titre personnel ..... LEBEAU (J.)
Clinique ophtalmologique (Cochin) ..... BREGEAT (P.)
- - (Hôtel-Dieu) ..... OFFRET (G.)
Clinique oto-rhino-laryngologique (Lariboisière) ..... AUBRY (M.)
Clinique stomatologique (Salpêtrière) ..... CERNEA (P.)
Clinique urologique (Cochin) ..... ABOULKER (P.)
- - (Necker) ..... COUVELAIRE (R.)

C. - PROFESSEURS SANS CHAIRE

MM.

Anatomie ..... GILLOT (Cl.)
Anatomie pathologique ..... GOUYGOU (Ch.)
Bactériologie ..... CHRISTOL (D.)
Bactériologie ..... LE MINOR (L.)

	MM.
Biochimie médicale	(CARTIER (P.) (GONNARD (P.) (NORDMANN (J.)
Chirurgie	CERBONNET (G.)
Hématologie	(BESSIS (M.) (BILSKI-PASQUIER (G.)
Hygiène	(BLANCHER (G.) (CORRE-HURST (Mme L.)
Médecine légale	(CECCAL (P.) (HADENGUE (A.) (FOURNIER (E.)
Médecine générale	AUSSANNAIRE (M.)
Maladies infectieuses	DUPONT (V.)
Neuro-psychiatrie	TARDIEU (G.)
Pédiatrie	ROSSIER (A.)
Physique médicale	(COURSAGET (J.) (GREMY (F.) (PELLERIN (P.)
Physiologie	(DURAND (J.) (GIRARD (Fr.) (HUGELIN (A.)
Stomatologie	CHAPUT (Mme A.)
Pharmacologie	SCHMITT (H.)

D. - PROFESSEURS DETACHES DANS LES UNIVERSITES ETRANGERES

	MM.
Pathologie chirurgicale	RUDLER (J.) Pr. s. ch.

E. - PROFESSEURS ASSOCIES

	MM.
Hormonologie	MORICARD (R.)
Statistique médicale et épidémiologie	SCHWARTZ (D.)
Néphrologie	MAXWELL (M.)

Secrétaire général de la Faculté..... M. LENA (J.)

Conseiller administratif ..... Mlle CHAINTREUIL (G.)

Conservateur en Chef de la Bibliothèque, Conservateur du Musée d'Histoire de la Médecine) ..... M. le Docteur HAHN (A.)

Conservateurs .....) Mme FORGET (F.),
) Mlles DUMAITRE (P.),
) LAURENT (H.),
) LE NOIR (G.)

Bibliothécaires ..... (Mme CONTET (J.),
(Mlles DUROZOY (M.-F.),
(ROBERGE (D.),
(LE QUANG LINH (G.),
(REUGE (M.)

Par délibération en date du 9 décembre 1798, l'Ecole a arrêté que les opinions émises dans les dissertations qui lui seront présentées, doivent être considérées comme propres à leurs auteurs et qu'elle n'entend leur donner aucune approbation ni improbation.

A MES GRANDS-PARENTS

A MA MÈRE

A MA SOEUR

A MA FEMME

A MA FILLE

AUX MIENS

Avec toute mon affection.

A Monsieur le Professeur H. DESOILLE

Professeur à la Faculté de Médecine de Paris

Chevalier de la Légion d'Honneur

Qui m'a fait le grand honneur d'accepter la présidence de cette thèse,

Qui m'a inspiré ce sujet,

En témoignage de profond respect et d'infinie reconnaissance.

A MES PROFESSEURS DE LA FACULTÉ DE MÉDECINE DE PARIS

A MES MAÎTRES D'EXTERNAT :

- Monsieur le Professeur AUQUIER
- Monsieur le Professeur BOLTANSKI
- Madame le Docteur BRAUN-VALLON
- Monsieur le Professeur GALEY
- Monsieur le Professeur LEFEBVRE
- Monsieur le Professeur MALMEJAC
- Monsieur le Docteur POLLIOT
- Monsieur le Docteur VERGEZ

auxquels j'exprime toute ma gratitude pour leur enseignement.

ÉVOLUTION DE LA LÉGISLATION FRANÇAISE

SUR LA PROTECTION DU TRAVAIL

DES FEMMES ET DES ENFANTS

INTRODUCTION

Toute activité rémunérée, qui place celui qui l'exécute sous la surveillance et l'autorité de celui au profit de qui elle est exécutée, peut être qualifiée de travail.

Trois notions sont essentielles :
- l'activité,
- la rémunération,
- la domination.

Elles ont toutes trois un sens très large, qui a évolué au cours des siècles :

- L'activité s'exerce aussi bien matériellement qu'intellectuellement.

- La rémunération, de prestations en nature (habits, logement, nourriture) qu'elle était pour l'esclave, a disparu, mais est restée ce qu'elle était pour l'homme libre : rémunération en argent.

- L'autorité aussi a évolué, en même temps que disparaissait l'esclavage.

Mais qu'entend-on par travail "féminin" ou "juvénile" ?

La femme qui délaisse toute activité qui servirait à l'usage exclusif d'elle et de sa famille, au profit d'une activité telle que nous l'avons définie plus haut, est une travailleuse. Peu importe qu'elle accomplisse cette activité à son propre domicile.

Quant au travail juvénile, c'est celui d'un

être dont le développement physique et intellectuel, non encore achevé, se poursuit. Certes, ces deux phénomènes ne sont pas nouveaux. A Rome, un important personnel féminin et juvénile était employé dans les ateliers de tissage, dans les mines à l'extraction de l'or et de l'argent, aux travaux des champs ... C'étaient là des esclaves de travail, que l'on distinguait, lors des ventes publiques, des esclaves de plaisir.

Au Moyen Age, il existait encore des ateliers de serves dans les domaines seigneuriaux. Les esclaves y travaillaient du matin au soir et étaient à la merci du bon plaisir du seigneur. La prostitution y était chose courante.

Mais, à côté des esclaves, de nombreuses femmes libres et des enfants travaillaient. Des métiers, tels que tapisseries, broderies, fabrication de vêtements, orfèvrerie..., étaient l'exclusivité des femmes. Des statuts les protégeaient contre tout empiètement par un autre corps de métiers. Ceux des lingères ont duré plus de 300 ans (de 1200 à 1500).

Certaines femmes accédaient à un rang social plus élevé : il y avait des femmes scribes ; quelques-unes étaient admises à la maîtrise. D'autres, enfin, devenaient médecins (Dans un édit de 1311, on trouve mention des épreuves d'examens de médecine, ouverts tant aux hommes qu'aux femmes).

Quant aux enfants, c'étaient pour la plupart des apprentis, placés par leurs parents ou représentant légal, chez le maître d'une corporation afin qu'ils en apprennent le métier et deviennent compagnons. Cet apprentissage présentait un caractère familial et nous sommes loin du prolétariat du XIXe siècle.

La situation de la femme va se dégrader de plus en plus au fur et à mesure des siècles, se traduisant d'abord par un décalage, qui va en s'accentuant, des salaires féminins et des salaires masculins. Dès le

XIVe siècle, le salaire féminin, qui était auparavant à peu près à parité avec le salaire masculin, en devient les trois-quarts, puis la moitié au XVe siècle. Puis, les travailleuses perdent l'exclusivité des métiers d'adresse, en raison du développement du machinisme. Au Moyen Age, elles travaillaient souvent chez elles. Quand les machines apparaîtront, elles ne pourront pas les acheter. Peu à peu, leurs métiers passeront aux mains des hommes.

Celles qui viennent travailler dans les ateliers, du fait de leur absence totale d'instruction, se voient réserver les tâches les plus basses dont la prostitution n'est pas exclue. Leur journée de travail est souvent de 18 heures.

Les jeunes, quant à eux, travaillent essentiellement en apprentissage dans les corporations. C'est la révolution de 1789 qui, en les supprimant, permettra aux employeurs, dont le besoin de main-d'oeuvre va sans cesse croissant, de tirer profit de cette jeunesse inexpérimentée et sans défense. Les femmes également quittent leurs métiers à tisser et se dirigent en foule vers les usines qui se créent rapidement partout. On a parlé de "migration" des femmes vers les lieux de travail. Elles descendent, par exemple, des montagnes du Dauphiné pour venir travailler dans la région lyonnaise. Certaines sont alors obligées de vivre cloîtrées dans des couvents, sous la surveillance des religieuses (ainsi à Jujurieux dans l'Ain).

Ailleurs, la prostitution les guette. Une brochure anonyme de 1831 ("La Vérité sur les événements de Lyon") dépeint ainsi la situation de l'ouvrière : les commis "jouaient de tout pour en venir à bout, usant des moyens les plus révoltants, le besoin et la faim."

Proudhon, quant à lui, ne voyait dans le destin de la femme qu'une alternative : "ménagère ou courtisane". A quoi Jeanne Deroin, ancienne ouvrière lingère devenue institutrice, répondait : "Il faut

offrir aux femmes un moyen terme, le travail. Vous voulez les sortir de l'atelier. Il ne faut pas les sortir de l'atelier pour les jeter à la rue. Il faut transformer l'atelier, cette source d'activité et d'indépendance".

Afin de pouvoir faire vivre toute la famille, les salaires des parents ne suffisant pas, ceux-ci durent envoyer leurs enfants dans les usines. C'est alors que commença le long calvaire de ces jeunes qui virent leur enfance se faner, enfermés toute la journée entre les quatre murs des ateliers, n'ayant pour tout jeu qu'un travail monotone qui minait leurs petites forces.

C'est à Villermé que revient le mérite d'avoir, le premier en France, alerté les pouvoirs publics du long "martyrologe" de ces enfants, en demandant pour eux "une loi ou un règlement qui fixerait, d'après l'âge de ces ouvriers, un maximum à la durée journalière de travail" (tableau de l'état physique et moral des ouvriers). Peu à peu, l'opinion s'alarma du sort réservé aux enfants et aux femmes et demanda qu'une solution soit apportée.

Mais on était encore loin d'admettre que ce fût là le rôle du législateur. Les idées de 1789 étaient encore vivantes dans les esprits, notamment la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen qui avait proclamé que "les Français naissent et demeurent libres et égaux en droits".

Protéger certaines catégories d'individus, c'était recréer les privilèges ! En 1903, un économiste, célèbre à l'époque, affirmait encore :

"Ce qu'il faut souhaiter, ce n'est pas que le législateur intervienne arbitrairement dans les transactions de la classe ouvrière avec les chefs de fabrique et se mette à régler les heures de travail dont il ne lui appartient pas plus de déterminer la durée que le prix, mais qu'elle (la classe ouvrière) sache se placer par sa prévoyance dans une situation où elle n'ait pas besoin d'un si dangereux recours

et qui lui permette naturellement de traiter à des conditions avantageuses ; c'est qu'au besoin, elle sache, en limitant le nombre des naissances, prévenir le trop grand accroissement de celui des ouvriers et l'avilissement du prix de la main-d'oeuvre. Mais décider d'une manière générale que telle classe de travailleurs ne pourra être retenue au travail que tant d'heures, le législateur ne le peut réellement pas."

On oubliait en fait que le dialogue employeur-salarié ne met pas face à face deux êtres égaux, mais un homme qui offre du travail à un autre qui en a un besoin vital. Il s'agissait donc, en protégeant ce dernier, d'essayer de rétablir un équilibre qui ne pouvait pas se créer de lui-même.

Tous admettaient que la situation présentait un grand nombre d'abus et de dangers à venir pour la nation même. Un pays ne peut pas laisser sa jeunesse et l'élément féminin s'étioler et s'affaiblir, sous peine d'assister à sa propre disparition. Mais l'école libérale ne voyait une solution qu'en l'initiative privée, essentiellement patronale.

Quelques patrons, il est vrai, introduisirent eux-mêmes dans leurs usines nombre d'améliorations concernant notamment les heures de travail et le salaire. Mais ces efforts restaient circonscrits et de toute façon dérisoires le plus souvent.

Waddington et Albert de Mun mirent en évidence l'impossibilité de compter sur l'initiative privée :

WADDINGTON :

"Pour les industries abandonnées à la concurrence et qui fabriquent l'article courant, il faut une règle générale, sans quoi elles se trouvent dans un état d'infériorité qui, dans un mouvement de concurrence aiguë, ne leur permet pas de subsister. Voilà pourquoi nous ne pouvons pas attendre de progrès de l'initiative individuelle, pourquoi il ne se produira que quelques cas isolés et jamais une application générale de la mesure."

Albert de MUN allait encore plus loin :

"On m'oppose l'initiative individuelle. On reconnaît qu'il y a des abus, mais on s'en remet à l'humanité, à la charité du patron du soin de les corriger spontanément.

"Oui, sans doute, il y a des industriels charitables qui prendront de généreuses initiatives, qui restreindront les abus ! Mais, permettez-moi de vous le demander : Que faites-vous de ceux qui ne les restreindront pas ? Est-ce que vous ne voyez pas que ceux qui ne seront pas humains, qui continueront les abus, seront les plus forts et qu'ils battront leurs concurrents ?

"Et quelle situation faites-vous à ceux qui voudront être charitables ? Vous les placez dans la plus affreuse des alternatives, entre leur conscience et leur intérêt. Et alors, devant la concurrence qui les presse, devant la ruine qui les menace peut-être, qui l'emportera ? A quelle voix cèderont-ils ? M. Dupin le disait il y a trente ans : "Les maîtres charitables seront châtiés de leur vertu"."

Le législateur répondit enfin à ces appels. En 1841, fut votée la première loi de protection du travail des enfants qui, bien qu'elle ne reçût à peu près aucune application, marque une date. La première loi de protection du travail des femmes n'intervint qu'en 1892, après de longues et âpres discussions. A partir de cette date, le législateur traitera ensemble des femmes et des enfants, sauf évidemment lorsqu'il s'agit de problèmes spécifiques à chaque catégorie.

Ainsi, pour la clarté de l'exposé, nous adopterons un plan semblable.

- Une première partie, consacrée à l'évolution de la législation commune aux femmes et aux enfants, traitera essentiellement de l'organisation du travail, de l'hygiène et de la sécurité ; enfin de la surveillance par l'inspecteur du travail et le médecin du travail.

- La deuxième partie étudiera les problèmes spécifiquement juvéniles (âge d'admission au travail, apprentissage, accès à certaines professions), puis les problèmes propres aux femmes (essentiellement des femmes en couches et de l'allaitement).

PREMIERE PARTIE

Chapitre PREMIER

DURÉE DE LA JOURNÉE DE TRAVAIL

"Mes enfants travaillent seize heures par jour. J'ai bien du mal à les faire lever le matin. Parfois, je suis obligée de les battre pour les réveiller. Cela me fait pleurer d'être obligée d'agir ainsi."

Telle était la situation dramatique de la plupart des familles ouvrières. Après l'enquête du Docteur VILLERME, dépeignant le sort des enfants au travail, le premier souci du législateur fut de restreindre la longueur de la journée de travail des jeunes. Il fixe impérativement un âge d'admission au travail à partir duquel il délimite un temps de travail qui va en s'accroissant pour rejoindre le régime des travailleurs adultes.

La loi du 22 Mars 1841 fut la première loi de législation du travail, plus spécialement de celui des enfants. Elle distinguait deux tranches d'âge : de 8 à 12 ans et de 13 à 16 ans. Les jeunes de la première catégorie ne devaient pas être employés pendant une durée supérieure à 8 heures par jour. A partir de 13 ans, le jeune était admis à travailler 12 heures par jour. Cette législation n'était appliquable que dans les entreprises qui employaient plus de 20 ouvriers. (Partout ailleurs, la journée de travail dépend de la seule volonté du patron). Et pourtant, cette loi, dont la timidité aujourd'hui nous scanda-

lise, puisqu'elle autorise des enfants de 8 ans à travailler 8 heures par jour, ne reçut que peu, puis plus du tout d'application.

La révolution de 1848 empêcha des projets de modification de la loi de 1841 de voir le jour et étendit, d'autre part, la limitation de travail à 12 heures par jour, à tous les travailleurs, si bien qu'à 12 ans un enfant était légalement soumis au régime des adultes.

Pour les apprentis, une loi du 4 Mars 1851 apporta une exception au principe de la limitation du travail à 12 heures par jour. En ce qui concerne les apprentis de moins de 14 ans, la durée maximum était de 10 heures par jour. A partir de 14 ans, l'apprenti était soumis au régime commun à tous les travailleurs.

Il fallut attendre la chute du Second Empire pour voir une loi s'occuper du sort des plus défavorisés.

La loi du 19 Mai 1874 ne concernait, elle aussi, que les enfants. 10 heures par jour étaient, pour les jeunes de moins de 16 ans, le maximum de durée de la journée de travail. De 16 à 18 ans, la durée hebdomadaire maximum était de 60 heures. Et la journée ne pouvait dépasser 11 heures.

L'âge de protection des enfants est donc augmenté de deux ans. D'autre part, le domaine d'application de la loi est plus vaste, puisqu'il est constitué de tout le secteur privé de l'industrie. Un décret du 1er Mars 1877 compléta la loi en instituant pour les enfants de 10 à 12 ans le "travail de demi-temps".

Dans quatorze catégories d'industries, dont le décret donnait la liste (dévidage des cotons, filatures, papeteries, impressions à la main sur les tissus...), les enfants de 10 à 12 ans étaient, en effet, admis à travailler six heures par jour.

Nous verrons, lors de l'étude de l'âge d'admission des enfants, que ce système donna de mauvais résultats et n'eut pour conséquence que de permettre d'employer des enfants plus jeunes.

Après d'interminables discussions, votes et rejets, une loi restreignant le travail des femmes vit enfin le jour, le 2 Novembre 1892. "Les filles au-dessus de 18 ans et les femmes ne peuvent être employées à un travail effectif plus de 11 heures par jour", est-il stipulé. La présence de la femme dans l'usine peut être nettement supérieure, puisque la loi spécifie bien qu'il s'agit d'un travail "effectif".

Pour les enfants, la loi ne changeait rien par rapport à l'ancienne législation. Les jeunes de moins de 16 ans "bénéficiaient" donc d'une limitation à 10 heures par jour. Or, les médecins étaient unanimes à condamner la longueur de cette journée. Le Pr. LETULLE, médecin des hôpitaux, écrivait :

"Il est criminel de condamner un enfant de 12 à 15 ans à un travail quotidien dans une fabrique ou une manufacture. Pour l'enfant (fille ou garçon), tout travail manuel dans un espace clos, prolongé quelques heures, présente des dangers pour la santé physique du petit être et doit nuire à son développement corporel. L'enfant ne doit pas travailler manuellement dans un espace fermé. Il lui faut vivre à l'air, libre de ses mouvements et de ses jeux, car le jeu et les dépenses musculaires qu'il occasionne sont des nécessités physiques aussi indispensables à la vie de l'enfant que l'air pur, l'alimentation abondante et variée, le sommeil prolongé... User des forces naissantes de l'enfant pour transformer en travail rémunérateur les gestes qui sont la condition indispensable de son développement corporel, c'est atrophier l'espèce humaine dans ses espérances lointaines, c'est condamner à la tuberculose des milliers de pauvres êtres qui vivraient sains et deviendraient des ouvriers robustes."

Et pourtant, le législateur ne diminua pas la

durée de travail des plus jeunes. La loi du 30 Mars 1900 réduisit d'une heure le temps de travail des jeunes de plus de 16 ans et des femmes, qui passait ainsi à 10 heures par jour.

Les femmes et les enfants bénéficièrent ensuite, à l'égal des hommes, des mesures dictées par la loi de 1919 (loi des 8 heures par jour), puis de 1936 (loi des quarante heures). Le maximum restait, pour les jeunes et pour les femmes, de 10 heures par jour.

L'ordonnance du 27 Septembre 1967 n'apporta aucune modification en ce qui concerne le travail des femmes. Mais les jeunes et les apprentis de moins de 18 ans ne sont plus admis à travailler plus de 8 heures par jour. L'inspecteur divisionnaire pourra lever ce principe pour certaines catégories d'industries, après avis conforme du médecin du Travail et dans la limite de 5 heures par semaine.

De 1874 à 1967, pendant près d'un siècle, le législateur n'a pas décidé de nouvelles règles de protection pour l'enfant, en ce qui concerne la longueur de sa journée de travail. Avec l'ordonnance de 1967, le législateur semble manifester un nouvel intérêt à l'égard des jeunes qui, s'ils furent les premiers à bénéficier d'une législation protectrice, virent leur situation privilégiée disparaître peu à peu, par suite de l'élaboration des lois en faveur des adultes. Les jeunes en arrivaient ainsi à être soumis au régime général, alors qu'ils devaient avoir des temps de loisirs plus longs afin de se reposer et se développer intellectuellement et physiquement (notamment par le sport).

Au principe de limitation uniforme de la journée de travail, quelques exceptions ont été apportées. Des limitations spéciales à certains secteurs sont intervenues. C'est ainsi que, pour les mines, un décret du 3 Mai 1893 interdit d'employer pendant plus de 5 heures par jour des jeunes garçons de 16 à 18 ans, aux travaux proprement dits du mineur. De même, le décret du 21 Juin 1913 interdit d'employer des jeu-

nes garçons de 14 à 18 ans et des filles de 16 à 18 ans plus de 6 heures par jour aux étalages extérieurs des boutiques et magasins. Encore, ces 6 heures par jour aux étalages doivent-elles être réparties par postes de 2 heures au plus, séparés par 1 heure au moins. Le législateur organisait ainsi la journée de travail qu'il avait d'abord limitée. Il dut poser des règles en ce qui concerne le travail par équipes volantes ou relais. Les équipes volantes se remplacent les unes les autres après avoir fourni un travail continu correspondant à la durée journalière du travail. Les équipes de relais travaillent pendant le repos du personnel.

La loi du 30 Mars 1900 interdit cette organisation du travail pour les femmes et les jeunes, car elle entraîne une désorganisation complète de la vie familiale.

L'ordonnance du 27 Septembre 1967 en maintient l'interdiction : "Dans les établissements visés à l'article 1er, autres que les usines à feu continu et les établissements déterminés par un règlement d'administration publique, l'organisation du travail par relais est interdite pour les femmes et les jeunes de moins de 18 ans."

Les exceptions apportées à ce principe sont réglementées de façon très stricte : "En cas d'organisation du travail par postes ou équipes successives, le travail de chaque équipe doit être continu, sauf l'interruption du repos". Ce repos, pour les jeunes de moins de 18 ans, doit avoir lieu après 4 heures ½ de travail ininterrompu, au plus.

Le législateur s'est efforcé de limiter autant que possible ces pratiques. Le travail par relais, qui serait le plus nocif pour la vie familiale, est interdit aux femmes et aux enfants de moins de 18 ans.

Quant au travail par équipes successives, nous avons vu que le législateur a ordonné qu'il s'effectue de façon continue, afin de ne pas entraîner une présence prolongée sur les lieux de travail au détriment de la vie au foyer.

Chapitre DEUXIEME

LE TRAVAIL DE NUIT

Le travail de nuit est celui qui s'exécute entre 9 heures du soir et 5 heures du matin. Il oblige ceux qui y sont astreints à vivre une journée à l'envers : travaillant lorsque les autres dorment, essayant de se reposer parmi les bruits et l'agitation de ceux qui vivent leur journée. C'est pourquoi il est particulièrement fatigant ; le travailleur de nuit n'arrive pas à reprendre des forces par un repos compensateur. La fatigue s'accumule sans qu'il puisse arriver à rattraper le retard de sommeil. Bientôt, l'insomnie le guette, aggravant encore sa fatigue.

"Mais il est bien évident que les enfants dont les forces physiques n'ont pas atteint leur complet développement, que les femmes dont les organes sont plus délicats, en souffriront plus que les hommes." (Professeur ROCHARD).

A la fragilité féminine s'ajoute le fait que, chargée de famille le plus souvent, elle doit, le jour, assurer les tâches quotidiennes. DRON dépeint ainsi la journée de la femme qui travaille de nuit : elle a quitté la fabrique à 6 heures du matin ; rentrée chez elle, elle trouve la maison en désordre : les ouvriers viennent de partir à leur tour et une heure passe vite à tout remettre en état. Puis, il faut habiller les enfants, il faut leur donner à déjeuner avant de les envoyer à l'école. En sorte que la mère de famille peut tout au plus regagner son lit à 8 heures ou 8 heures $\frac{1}{2}$.

A 10 heures ½ ou 11 heures, elle doit se lever pour préparer le repas de la famille, que les ouvriers partis le matin vont venir prendre. Après ce repas, il faut ranger la maison ; elle ne pourra se coucher de nouveau que vers 14 heures, et c'est au plus si elle pourra goûter 3 heures de sommeil jusqu'à 17 heures. Alors, le moment est venu de se lever pour préparer le petit repas qu'elle emportera elle-même et regagner la fabrique. L'ouvrière aura pu ainsi goûter de 5 à 6 heures au plus d'un sommeil intermittent.

Pourtant, malgré toutes ces mises en garde, le législateur n'interdit que très progressivement le travail de nuit aux femmes et aux enfants. C'est à ces derniers qu'il s'intéressa tout d'abord. La loi de 1841 interdit le travail de nuit à tous les jeunes de moins de 13 ans. Au-dessus de cet âge, il était autorisé à certaines conditions. Mais on a vu le peu de succès de cette loi. Celle de 1851, relative au contrat d'apprentissage, repoussa l'interdiction du travail de nuit jusqu'à 16 ans.

Quant aux femmes, le problème était ardemment débattu. En 1847, un texte proposé par la Commission de la Chambre de Paris, assimilant les femmes aux jeunes en ce qui concerne l'interdiction du travail de nuit, faillit aboutir. Mais la révolution de 1848 arriva. Il fallut attendre pour que de nouveau le problème soit soulevé en 1871, date à laquelle un projet de loi interdisant le travail de nuit aux femmes dans les manufactures et les ateliers fût soumis à l'Assemblée Nationale. La Commission modifia cet article et en fit une interdiction aux femmes de 16 à 21 ans et seulement dans les manufactures et les usines. Le texte ainsi modifié fut voté et figura dans la loi de 1874 sous cette forme : tous les ateliers non groupés en manufactures échappaient donc à l'interdiction. Le domaine d'application de la loi était sérieusement restreint, puisque les patrons des petits métiers de la confection, des modistes, couturières, fleuristes, qui employaient presque exclusivement une main-d'oeuvre féminine, se voyaient autorisés à la faire travailler de nuit.

En ce qui concerne les jeunes, la loi leur étendit la même interdiction que celle qui avait été édictée par la loi de 1851 pour les apprentis ; ce qui représentait une amélioration appréciable, car nombre d'enfants, non apprentis (c'était la majorité), travaillaient de nuit, puisque la loi de 1841 avait été pour eux lettre morte.

Des dérogations aux principe de l'interdiction étaient cependant prévues par la loi :

- A titre temporaire et exceptionnel, l'interdiction du travail de nuit des jeunes pourra être levée, en cas de chômage résultant d'une interruption accidentelle et de force majeure. Seuls en sont exclus les enfants de moins de 12 ans.

- A titre permanent : dans les usines à feu continu nommés par les décrets du 22 Mai 1875 et du 3 Mars 1877 et qui sont les papeteries, sucreries, verreries et usines métallurgiques, les jeunes de plus de 12 ans sont admis à travailler la nuit. La durée de leur travail était, comme pour les travailleurs de jour, de 12 heures au maximum, mais ils devaient bénéficier d'un repos d'au moins deux heures.

Il y eut de nombreuses pétitions en faveur de la suppression du travail de nuit pour les jeunes, dans les usines à feu continu. On faisait valoir que le travail pouvait aussi bien être exécuté par des adultes. Mais les industriels, ceux du Nord en particulier, s'y opposaient vivement, animés par deux soucis : ils faisaient remarquer qu'une bonne formation professionnelle exigeait qu'ils soient présents la nuit, car on exécutait alors un travail différent de celui de la journée. Mais surtout, la dureté de la concurrence les obligeait à rechercher une main-d'oeuvre bon marché. C'est pourquoi ils employaient le plus souvent possible des jeunes ou des femmes. Cependant, dès 1879, la lutte reprit pour étendre à ces dernières l'interdiction du travail de nuit. L'Académie de Médecine alerta les pouvoirs publics et déclara, par la voix du Docteur ROCHARD :

"La privation de sommeil est une des plus pénibles qu'on puisse endurer ; elle devient plus cruelle encore lorsqu'il s'agit d'un travail monotone et fatigant, par la répétition des mêmes mouvements. Elle est surtout fatale à la santé des femmes. A ce régime, elles maigrissent, s'anémient, et bientôt tous les désordres nerveux qu'entraîne l'appauvrissement du sang se succèdent et s'enchaînent, en même temps que leur vue s'affaiblit et s'altère par ce travail accompli pendant de longues heures à la lumière vacillante du gaz. Lorsqu'elles sont mères, leur lait se tarit et la santé du nourrisson, déjà compromise par leur absence continuelle, est définitivement sacrifiée. Dans le jour, elles ont la ressource de le déposer à la crèche, mais celle-ci ferme le soir, et l'enfant reste jusqu'au lendemain dans son berceau, sans soins et sans nourriture.

"En se tenant, bien entendu, sur le terrain de l'hygiène, l'Académie déclare qu'une loi qui autoriserait les femmes à travailler la nuit dans les manufactures, usines ou ateliers, aurait pour leur santé les conséquences les plus désastreuses."

En dehors de la santé des femmes, celle des nourrissons était gravement compromise. A cause de la fatigue, beaucoup de mères mettaient au monde des enfants mort-nés. Le taux de mortalité pendant les deux premières années de l'enfance s'accroissait de façon alarmante. Le nombre de débiles augmentait également. Dans certaines régions, 50 % de jeunes conscrits étaient impropres au service militaire, alors que le taux était de 25 % dans les campagnes. La race tout entière se trouvait menacée dans sa vitalité. Les ouvriers eux-mêmes constataient les ravages causés chez les tout petits par ce travail de nuit de leur femme qu'ils qualifiaient de "mangeur d'enfants".

Une commission fut créée pour l'examen de ce problème. WADDINGTON en fut le rapporteur. Un projet fut déposé à la Chambre en 1881, puis soumis au Sénat qui le repoussa. En 1884, une enquête qui portait sur le travail de nuit des femmes fut lancée

auprès des inspecteurs du Travail, des chambres syndicales, des conseils de Prud'hommes, des chambres de commerce, des chambres consultatives des Arts et Manufactures et enfin des conseils généraux. La majorité des avis (321 contre 151) fut favorable à l'interdiction du travail de nuit.

La discussion reprit devant la Chambre qui, cette fois, s'y opposa, retrouvant les anciennes craintes libérales de l'intervention de l'Etat dans les contrats conclus par des majeurs.

Une enquête auprès des patrons et des ouvriers fut ensuite menée. Elle aboutit à un projet qui fut voté par la Chambre en 1891. Le Sénat (influencé en outre par le voeu émis par la Conférence internationale de Berlin en faveur de l'interdiction du travail de nuit aux femmes) vota également ce projet qui devint la loi du 2 Novembre 1892:

"Les enfants âgés de moins de 18 ans, les filles mineures et les femmes ne peuvent être employés à aucun travail de nuit...".

Le champ d'application de la loi est élargi à plusieurs points de vue : l'âge d'interdiction du travail de nuit est repoussé de 2 ans pour les garçons, apprentis ou non. L'interdiction est totale pour les filles ou femmes. Elle concerne toutes les usines et manufactures, tous les établissements de travail publics et privés, tous les ateliers.

Des dérogations sont prévues, là aussi, par le législateur. Nous retrouvons le cas exceptionnel et temporaire résultant du chômage accidentel (arrêt d'une machine, par exemple) ou de la force majeure (incendie, par exemple), ainsi que la dérogation permanente relative aux usines à feu continu. Le législateur a édicté quatre conditions :

- que la durée du travail de nuit n'excède pas 10 heures par 24 heures (c'est le régime normal),
- qu'elle soit coupée de repos de 2 heures au moins,
- qu'il y ait un repos hebdomadaire de 24

heures consécutives,

- et qu'enfin soient seuls exécutés les travaux énumérés par les décrets.

S'ajoutaient à ces deux dérogations déjà prévues par la législation antérieure, d'autres dérogations relatives au travail à double équipe, aux veillées, au travail permanent de 8 heures, et enfin quelques nouvelles dérogations temporaires.

L'article 4, § 2 et 3, autorisait le travail de 4 heures du matin à 9 heures du soir, pourvu qu'il soit réparti en deux postes d'ouvriers ne travaillant pas plus de 9 heures chacun. On pensait ainsi réduire la durée de travail de chaque équipe.

Mais cette disposition eut des effets opposés et désastreux, car les industriels s'en servirent de façon à obtenir dans leurs usines un travail continu de plus de 18 heures par jour. : Le plus souvent, une première équipe travaillait de 4 à 9 heures, puis elle était relayée de 9 heures à 13 heures par une seconde équipe. La première reprenait ensuite jusqu'à 5 heures de l'après-midi, puis la seconde terminait à 10 heures du soir. Le personnel ainsi employé était donc obligé, la plupart du temps, à une très longue présence sur les lieux de travail. Cette façon d'interpréter la loi tendit à se généraliser, car, évidemment, les employeurs y voyaient un gros avantage. Aussi, la loi du 30 Mars 1900, qui abaissa progressivement la journée de travail à 10 heures par jour pour les femmes et les jeunes de plus de 16 ans, supprima en principe ces exceptions:

"Les dispositions exceptionnelles concernant le travail de nuit, prévues aux § 2 et 3 du précédent article, cesseront d'être en vigueur, sauf pour les travaux souterrains des mines, minières et carrières".

Le travail à double équipe disparaît donc complètement pour les femmes et, par là, les fraudes à l'interdiction du travail de nuit diminuent. Les veillées sont, pour reprendre la définition qu'en a donnée WADDINGTON, "le travail superposé imposé à

des ouvrières qui ont déjà accompli leurs tâches journalières. D'occasionnelles, elles sont organisées de façon systématique et régulière dans un très grand nombre d'industries.

La loi de 1892, dans son article 4 § 4, autorisait les femmes à veiller, à certaines époques de l'année et pendant une durée totale qui ne devait pas excéder 60 jours par an et à la condition que le travail effectif ne dépasse par 12 heures par jour.

Un décret annoncé par la loi intervint en 1893. Il donnait une nomenclature des établissements admis à en faire l'usage, ainsi que les conditions d'application de la dérogation. L'époque pendant laquelle le travail est autorisé jusqu'à 11 heures du soir s'y trouve déterminée, limitativement pour chaque industrie.

C'est ainsi qu'on y lit :

- "Confection, couture et lingerie pour femmes et enfants ..... Décembre - Avril
- Confection pour hommes ..... Mars - Octobre
- Tissage des étoffes de nouveauté destinées à l'habillement .... du 15 Avril au 15 Mai et du 15 Octobre au 15 Novembre,

etc...".

Dix-huit industries étaient ainsi énumérées. En 1895, un décret porta ce nombre à 5 branches de l'industrie et supprima la mention des périodes mensuelles qui formaient la base du précédent décret. Les industriels sont autorisés à choisir eux-mêmes le moment de l'année où ils ont besoin des veillées.

L'usage des veillées, contre lequel se dressaient avec force les inspecteurs du Travail, disparut avec la création des heures supplémentaires qui rendait les veillées beaucoup plus onéreuses pour l'employeur.

Une autre dérogation prévue par la loi de 1892 concerne le travail permanent de 7 heures. Un décret de 1893 énuméra les industries qui se voyaient autorisées à faire travailler les ouvrières la nuit pendant 7 heures. Le brochage des imprimés, le pliage des journaux, l'allumage des lampes étaient autorisés pour les femmes majeures 7 heures pendant la nuit.

Pour les jeunes garçons de moins de 18 ans, ces industries sont les distilleries de betteraves, les fabriques d'objets en fer et en tôle émaillée, les usines d'extraction des huiles, les papeteries, les fabriques et raffineries de sucre, les usines métallurgiques, les verreries. Ici encore, de nombreux abus furent commis, les ouvriers travaillant successivement dans plusieurs ateliers, si bien que certains arrivaient à 16 ou 18 heures par jour. A ces dérogations permanentes, le décret de 1893 en ajoutait quelques-unes temporaires et qui concernaient les femmes et les enfants.

Le décret énumérait les industries, ainsi que le nombre de jours par an où les dérogations étaient possibles. C'est ainsi que :

- la confection de chapeaux pour hommes et femmes se voit autorisée à faire travailler de nuit 30 jours par an,
- la confiserie, 90 jours,
- les réparations urgentes de navires et machines motrices bénéficient du maximum qui est de 120 jours.

Mais les industriels commirent aussi des abus, en cumulant cette autorisation temporaire avec les veillées, portant ainsi une large brèche au principe de l'interdiction du travail de nuit des femmes et des jeunes.

Un décret de 1895 réduisit de façon notable le nombre des industries admises à y déroger. La législation postérieure compléta les dispositions de 1892 en restreignant la possibilité de déroger au principe. La loi de 1900 étendit l'interdiction du travail de

nuit pour les jeunes et les femmes à tous les établissements industriels, même s'ils ont un caractère professionnel ou de bienfaisance. La loi du 21 Mars 1941 y ajouta les professions libérales, les offices publics et ministériels, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations de toute nature. Quant aux dérogations, elles sont réparties comme auparavant en deux catégories.:

- A titre temporaire :

. comme en 1874 et 1892, en cas de chômage dû à une interruption accidentelle ou de force majeure,

. pour les garçons de plus de 16 ans, en cas d'accident survenu ou imminent,

. pour les femmes de plus de 18 ans, dans certaines industries où a lieu la manipulation de matières premières susceptibles d'altération rapide (loi du 24 Janvier 1925).

- A titre permanent :

. dans les usines à feu continu et seulement pour les garçons âgés de 16 ans (en 1892, dès 13 ans, les jeunes garçons recevaient cette autorisation),

. dans les usines, minières et carrières, le jeune est admis à travailler de 4 heures du matin à 22 heures, lorsque ce travail est réparti en deux postes successifs. Dans certaines usines, cette durée est même repoussée jusqu'à minuit.

Le législateur n'a gardé que les dérogations essentielles. Toutes celles qui permettaient aux chefs d'établissements de tourner la loi sont supprimées. Il faut dire aussi que l'interdiction du travail de nuit aux jeunes et aux femmes ne rencontre plus d'opposition.

La loi du 24 Janvier 1925 fixa la durée du repos des femmes à 11 heures par nuit, et l'ordonnance du 27 Septembre 1967 porta cette durée à 12 heures pour les jeunes et spécifie que, lorsque le jeune est soumis au travail de nuit, du fait d'une dérogation, un repos continu de la même durée doit lui être assuré.

Chapitre TROISIEME

LE REPOS

Sous cette dénomination, nous étudierons successivement le repos hebdomadaire et les jours fériés, puis les congés payés.

Le repos hebdomadaire constitue une coupure essentielle dans le rythme de la vie du travailleur. Il permet à la famille de se retrouver à intervalles réguliers et de resserrer ainsi les liens qui se relâchent au cours du travail. C'est parfois le seul jour où mari et femme, parents et enfants vivent ensemble. Pendant la semaine, ils sont pressés par le temps et ont souvent des horaires fort différents. Le congé hebdomadaire leur procure une détente physique et morale grâce au repos et à d'autres occupations, librement choisies.

Dès le Moyen Age, le repos hebdomadaire fut imposé, mais essentiellement pour des raisons religieuses. Il fallait permettre aux travailleurs de pratiquer leur religion le dimanche, ainsi que d'obéir aux préceptes de l'Eglise catholique qui ordonne le repos le jour du Seigneur. Les jours fériés correspondaient également à des fêtes religieuses qui, de ce fait, motivaient le repos et l'arrêt de toute activité rémunératrice.

La révolution de 1789, en déclarant l'abolition de la religion catholique comme religion de l'Etat, bouleversa cette organisation. Les travailleurs eurent, dès lors, la possibilité d'effectuer une tâche

rémunératrice tous les jours de la semaine. Les repos pouvaient disparaître complètement.

La Restauration, refaisant de la religion catholique la religion de l'Etat, imposa, par une loi de Novembre 1814, le repos du dimanche et des jours fériés pour tous les travailleurs. Après la révolution de 1830, les repos disparurent de nouveau.

Ainsi, jusqu'à cette date, le repos hebdomadaire et les jours fériés ne sont liés qu'à des considérations religieuses. Mais peu à peu, on s'aperçut de leur nécessité, pour des raisons sociales, cette fois. Tout naturellement, les enfants furent les premiers bénéficiaires. La loi du 22 Mars 1841 ordonnait, dans son article 4, que les enfants de moins de 16 ans ne puissent être employés les dimanches ni les jours de fête légale. De même, la loi de 1851 relative au contrat d'apprentissage interdisait au maître de faire travailler ses apprentis, quel que soit leur âge, le dimanche et les jours fériés.

La loi de 1874 formula, pour les garçons, la même interdiction que celle qui avait été édictée en 1841. Mais elle y ajoutait les filles âgées de moins de 21 ans, pour lesquelles le repos dominical et des jours fériés devenait obligatoire. Une dérogation à ce principe était apportée en ce qui concerne les usines à feu continu. Les jeunes de plus de 12 ans pouvaient y être employés aux travaux indispensables, à la seule condition de leur laisser le temps nécessaire à l'accomplissement de leurs devoirs religieux. Un règlement d'administration publique précisait la durée du travail qui était autorisé ces jours-là pour chaque catégorie d'usines à feu continu et imposait un repos minimum aux jeunes travailleurs. Ainsi, dans les sucreries, il était interdit d'employer les jeunes de 6 heures du matin à midi, - dans les verreries, de 8 heures du matin à 6 heures du soir, - et dans les papeteries et usines métallurgiques, de 6 heures du matin à 6 heures du soir.

En 1892, la législation qui, peu de temps aupa-

ravant, avait, par une loi de 1880, abrogé celle de 1814 "sur l'observation des dimanches et des fêtes religieuses", ne voulut pas se contredire et, de ce fait, imposa un repos "hebdomadaire" et non plus "dominical" (pourtant, elle reconnaissait les jours fériés !).

L'article 5 disait : "Les enfants de moins de 18 ans et les femmes de tout âge ne peuvent être employés (dans les établissements énumérés à l'art. 1er) plus de 6 jours par semaine, ni les jours de fête reconnus par la loi, même pour rangement d'atelier (Cette dernière stipulation est la réplique de celle qui figurait dans la loi de 1874). Le champ d'application de la loi est élargi, tant pour les garçons, pour lesquels l'âge de protection est repoussé de deux ans, que pour les filles ou femmes qui bénéficient maintenant de ce repos, quel que soit leur âge.

Mais, parce que le jour de repos n'était pas fixé à un jour déterminé, le patron pouvait l'instituer par roulement, de façon à ce que l'usine ne s'arrête pas. Seuls les jours fériés sont les mêmes pour tous. Ces jours fériés sont traditionnellement les jours de Noël, le jour de l'An, le jour de l'Ascension, le jour de l'Assomption et le jour de la Toussaint. La loi du 6 Juillet 1880 y ajouta le 14 Juillet, et les lundis de Pâques et de Pentecôte le furent par la loi du 8 Mars 1886 (Plus tard, les lois du 30 Avril 1947 et 29 Avril 1948 créèrent la fête du Travail, du premier Mai, qui est à la fois fériée et chômée). Les dérogations permanentes au principe du repos habdomadaire concernent les usines à feu continu, pour les garçons de plus de 12 ans et les femmes majeures.

D'autre part, le législateur autorise l'inspecteur divisionnaire à lever temporairement ce principe (ainsi, d'ailleurs, qu'en ce qui concerne la durée du travail), pour certaines industries désignées par règlement d'administration publique.

Par la suite, une loi du 13 Juillet 1906, insérée aux articles 30 et suivants du Livre II du Code du Travail, généralise l'obligation du repos hebdomadaire pour tous les travailleurs.

Cependant, lorsque le repos de tout le personnel en même temps est préjudiciable soit au public, soit au bon fonctionnement de l'établissement, il peut être réparti différemment.

Le décret du 16 Mars 1906 donna une nomenclature des catégories d'établissement dans lesquels le repos hebdomadaire des femmes et des enfants peut être suspendu. Ce sont les travaux de chargement et de déchargement dans les ports, débarcadères et stations, les industries ne fonctionnant qu'une partie de l'année (hôtels et restaurants de certaines stations balnéaires ou villes d'eaux), les industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à certains moments à un surcroît extraordinaire de travail.

Ce décret fut abrogé et remplacé par un autre le 29 Avril 1913. Les établissements ne fonctionnant qu'une partie de l'année sont assimilés aux usines à feu continu, "sous réserve que chaque travailleur bénéficiera au moins de deux jours par mois, autant que possible du dimanche".

Dans les industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à un moment donné à un surcroît extraordinaire de travail, le repos hebdomadaire pourra être suspendu deux fois par mois au plus, et pas plus de 6 fois par an. Les heures ainsi effectuées seront de plus rémunérées en heures supplémentaires.

En 1935, un décret-loi du 30 Octobre apporta quelques nouvelles modalités au principe du repos hebdomadaire. Celui-ci ne peut plus être suspendu, en cas de travaux urgents, pour les femmes et les enfants de moins de 18 ans. De même, sa réduction à une demi-journée, pour assurer les travaux d'en-

tretien indispensables, n'est plus applicable aux femmes ni aux enfants de moins de 18 ans.

Le repos compensateur donné aux gardiens et concierges des établissements industriels et commerciaux à la place du repos hebdomadaire ne concerne pas les jeunes de moins de 18 ans ni les filles ou femmes de moins de 21 ans.

Les employés de moins de 21 ans, dans les établissements de vente de denrées alimentaires au détail logés chez leur patron, pourront travailler le dimanche jusqu'à midi, à la condition qu'ils aient un repos compensateur par roulement et par semaine, d'un autre après-midi. Pour ceux qui n'habitent pas chez leur patron, le repos compensateur sera d'une journée entière par quinzaine.

Dans les usines à feu continu, l'obligation d'un jour de repos hebdomadaire pour les femmes majeures et les garçons est imposée par le législateur qui n'indique cependant pas le dimanche, afin que l'employeur puisse instituer un repos par roulement. Par contre, ces mêmes travailleurs ne bénéficient pas de jours fériés.

Deux principes ont donc été posés par le législateur : le repos dominical et le repos hebdomadaire, le premier l'emportant sur le second. Il est assuré et imposé autant que possible aux jeunes et aux femmes, afin qu'ils en bénéficient ensemble et que la famille se recrée ce jour-là. Mais lorsque le repos ne peut pas être dominical, il devient hebdomadaire.

C'est ainsi que dans les usines à feu continu, le repos qui doit être obligatoirement de 24 heures continues est fixé par roulement. Pour certains établissements, des arrêtés préfectoraux déterminent un repos hebdomadaire autre que le dimanche.

Plus graves sont les dérogations qui prévoient un repos compensateur dont la durée fractionnée n'est plus hebdomadaire. C'est le cas des employés des

établissements de vente au détail de denrées alimentaires. Y sont sujettes également, mais temporairement, les entreprises travaillant seulement une partie de l'année ou qui emploient des matières périssables ou qui ont à faire face à certains moments à un surcroît extraordinaire de travail.

Le législateur s'est efforcé de limiter autant que possible le nombre de ces dérogations en les interdisant chaque fois qu'il le pouvait aux garçons de moins de 18 ans et aux femmes.

Pendant longtemps, le repos hebdomadaire et les jours fériés furent les seuls congés dont bénéficiaient les travailleurs. S'ils voulaient se reposer pendant une période plus longue, ils pouvaient prendre quelques jours qui n'étaient pas rémunérés. Mais il leur fallait l'autorisation de l'employeur.

Ce n'est qu'en 1936 qu'on institua, pour tous les travailleurs, des congés payés. (Ce fut la loi du 20 Juin 1936, complétée par la loi du 27 Mars 1956). Les femmes et les jeunes bénéficient, par rapport aux hommes, de majoration de congés :

- Les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans bénéficient de 2 jours de congé par mois de travail, avec un minimum de 24 jours ouvrables. La loi leur permet, en outre, d'obtenir des vacances non payées pour compléter ces 24 jours, s'ils n'ont pas les mois de travail suffisants .

- Les travailleurs et les apprentis de 18 à 21 ans avaient droit à un jour et demi par mois. La loi de 1956 supprima ce droit sous le bénéfice des avantages acquis, mais elle permet d'obtenir des vacances non payées pour compléter éventuellement les 18 jours de congé si le nombre de mois de travail n'est pas suffisant.

- Les mères de famille, salariées ou apprenties, avaient droit, avant 1956, à deux jours de congé payé en plus par enfant de moins de 15 ans vivant au foyer (un jour si le congé légal n'excé-

dait pas 6 jours). Ce régime est maintenu pour les mères n'ayant pas 21 ans au 30 Avril de l'année précédente; mais au-dessus de cet âge, la majoration se confond avec le congé de droit commun, sauf maintien des avantages acquis en vertu de la législation précédente.

Il est intéressant de remarquer que, dans le domaine des congés payés, le législateur a statué de façon générale pour tous les travailleurs. Partout ailleurs, les enfants, puis les femmes bénéficièrent d'abord de la protection légale.

Chapitre QUATRIEME

HYGIENE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

Le législateur a dû, pour assurer la protection des femmes et des enfants, leur limiter ou même interdire l'accès de certaines professions qui présentaient de réels dangers. Pour d'autres, il a posé un certain nombre de règles de façon à ce que l'hygiène et la sécurité des femmes et des enfants soient assurées. Tout ceci constitue le domaine où l'intervention du législateur a été la moins discutée.

Notre étude portera sur les travaux dangereux, les charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les femmes et les enfants, enfin les bonnes moeurs.

o
o o

La toute première, la loi du 22 Mars 1841 interdisait l'emploi des enfants de moins de 16 ans à des travaux insalubres ou dangereux. Elle prévoyait l'obligation pour les patrons d'assurer les conditions d'hygiène et de sécurité nécessaires à la vie et à la santé de l'enfant. Mais, comme nous l'avons souligné, cette loi n'eut aucun effet à cause de l'absence d'un service spécial d'inspection qui aurait pu en contrôler l'application.

La loi de 1874 annonçait, dans son article 12, des règlements d'administration publique pour déterminer "les différents genres de travaux, présentant

des causes de dangers,(...) qui seront interdits aux enfants dans les ateliers où ils seront admis."

Ce furent les décrets des 13 Mai 1875, 2 Mars 1877 et 31 Octobre 1882. Ils distinguaient deux catégories de travaux dangereux :

- ceux qui étaient interdits d'une façon absolue aux enfants de moins de 16 ans,
- ceux qui étaient autorisés à partir d'un certain âge, sous certaines conditions.

Entraient dans la première catégorie :

1°- les graissages, nettoyages, visites, réparations des machines ou mécanismes, soit en marche, soit arrêtés lorsque les transmissions marchent encore, à moins que le débrayage ou le volant n'aient été préalablement calés ;

2°- les travaux dans les ateliers qui mettent en jeu des machines dont les parties dangereuses et pièces saillantes mobiles ne sont point couvertes d'organes protecteurs ;

3°- les travaux consistant à faire tourner des appareils en sautillant sur une pédale, à faire tourner des roues horizontales, à pousser la matière à scier contre la scie circulaire ou ruban ;

4°- le travail des cisailles ou autres lames tranchantes métalliques ;

5°- les travaux effectués sur les toits (D. 1882).

Etaient, par contre, autorisés à un certain âge et dans certaines conditions :

1°- le travail consistant à tourner des roues verticales ou à produire de la force motrice : les enfants de moins de 16 ans ne pouvaient y être employés que pendant une demi-journée de travail divisée par repos d'au moins 1 heure ;

2°- le cueillage du verre : était absolument interdit aux enfants de moins de 12 ans. De 12 à 14 ans, pas plus de 300 gr.

L'article 13 de la loi de 1874 ordonnait, d'au-

tre part, de n'employer des enfants "dans les fabriques et ateliers indiqués au tableau officiel des établissements dangereux ou insalubres, que sous les conditions spéciales déterminées par un règlement d'administration publique".

Les décrets des 14 Mai 1875 et 3 Mars 1877 instituèrent, en effet, deux tableaux.

- Dans le tableau A, figurait une liste des établissements ou opérations dans lesquels l'emploi des enfants est absolument interdit, avec les raisons de cette interdiction. C'est ainsi que l'on y trouve :

- abattoir public ..... (dangers de blessures),
- acide arsenique ..... (dangers d'empoisonnement, vapeurs délétères),
- alcools ..... (dangers d'incendie),
  etc...

- Le tableau B, par contre, était une liste des établissements où les jeunes étaient admis à travailler sous réserve de conditions précisées par le tableau. Par exemple :

- Allumettes (fabric. de ...) avec matières détonantes et fulminantes : interdiction dans les locaux où l'on fond la pâte et où l'on trempe les allumettes. Dans les autres locaux, emploi autorisé mais pendant 6 heures seulement sur 24.

- Boyauderies (travail des boyaux frais pour tous usages) : interdiction du travail des enfants pour le souffrage, danger d'affections pulmonaires.

- Chapeaux de feutre (fabric. de) : interdiction dans les locaux où les poussières provenant de la préparation des poils, soie, etc..., se dégagent librement.

- Ménagerie : interdiction, quand la ménagerie renferme des bêtes féroces ou venimeuses", etc...

A part ces interdictions ou limitations très détaillées, le législateur interdisait de façon générale l'emploi des jeunes dans les ateliers destinés à la fabrication ou à la manipulation de matières

explosives ou toxiques qui seraient de nature à porter préjudice à la santé des jeunes ou à en menacer la sécurité.

Ces prescriptions furent étendues aux femmes par la législation de 1892. Le décret du 21 Mars 1914, modifié en 1926 et 1930, édicta de nouvelles règles.

Les principales caractéristiques de cette nouvelle réglementation résident, pour les jeunes, en l'extension à 18 ans de la protection légale, et pour les femmes en une protection assurée quel que soit leur âge.

En dehors de ces deux améliorations non négligeables, quelques modifications de détail sont apportées à la législation antérieure. Ce sont d'abord quelques restrictions, concernant par exemple la durée des repos obligatoires : celle-ci est réduite de moitié (1 heure en 1874) pour les jeunes de moins de 16 ans employés à tourner des roues verticales.

Mais le législateur apporte surtout de nouvelles interdictions. C'est ainsi que les métiers dits "à la main" actionnés au moyen de pédale sont interdits aux jeunes de moins de 16 ans. Les jeunes de moins de 15 ans (12 en 1874) ne sont pas admis à cueillir le verre dans les fabriques de bouteilles et de verre à vitres (14 ans dans les autres fabriques). Le soufflage du verre est interdit avant l'âge de 16 ans dans les fabriques énoncées ci-dessus (14 ans dans les autres). Ces interdictions sont édictées pour les ateliers de laminage ou de tréfilerie (pas de jeunes de moins de 16 ans, sauf en cas d'appareils protecteurs) et les machines à coudre mues par pédale (interdiction de l'emploi des filles de moins de 16 ans).

Les décrets de 1875 et 1877 furent également modifiés et trois tableaux distinguèrent trois catégories d'établissements :

- Tableau A : travaux interdits aux moins de 18 ans

et aux femmes.
- Tableau B : travaux interdits aux enfants de moins de 18 ans.
- Tableau C : établissements dans lesquels l'emploi des enfants âgés de moins de 18 ans et des femmes est autorisé sous certaines conditions.

Ce décret fut abrogé et remplacé par un autre décret en date du 19 Juillet 1958 (sauf l'un des articles relatif aux bonnes moeurs et que nous étudierons plus loin).

C'est essentiellement une adaptation de la législation aux progrès techniques intervenus depuis le début du siècle.

Des interdictions sont ainsi apportées pour les appareils à vapeur, les appareils à pression de gaz, le transport de matières dangereuses et de matières infectes, de substances vénéneuses ; les travaux de construction immobilière sont également strictement réglementés.

Quelques modifications de l'âge d'accès des jeunes sont ajoutées : il est repoussé à 15 et 16 ans là où, dans l'ancienne législation, il était de 14 et 15 ans (dans les industries du verre). Quant aux métiers dits "à la main" ou assimilés, le législateur permet l'emploi de jeunes de moins de 16 ans de façon continue.

(Depuis cette date, une nouvelle législation a repoussé l'âge de scolarité obligatoire à 16 ans. C'est-à-dire que nombre de ces règles, posées par le décret de 1958, n'ont plus effet).

Des exceptions concernent les apprentis munis d'un contrat d'apprentissage et les élèves fréquentant les établissements d'enseignement publics ou privés. Ils peuvent être autorisés à utiliser, au cours de leur formation professionnelle, les machines ou appareils dont l'usage est prescrit par le décret sur autorisation de l'inspecteur du Travail,

après avis favorable du médecin du Travail ou du médecin chargé de la surveillance des élèves. Il faut également une autorisation du professeur ou du moniteur de l'atelier, pour chaque emploi.

Les élèves munis d'un certificat d'aptitude professionnelle jouissent du même régime d'exception.

Comme lors des précédents décrets intervenus en la matière, le législateur indique une liste d'établissements. Un ordre différent est, cette fois-ci, adopté, puisqu'un tableau concerne chaque catégorie de sujets.

Le tableau A donne une liste de travaux interdits aux femmes. Ces travaux sont eux-mêmes répartis en deux groupes, selon que le séjour des femmes est ou non interdit dans les locaux affectés à ces tâches. Le tableau concernant les jeunes de moins de 18 ans est divisé de la même manière. De façon générale, le principe reste donc l'interdiction des jeunes de moins de 18 ans à des emplois dangereux ou insalubres. Elle s'applique de même aux ateliers de famille, depuis la loi du 24 Août 1942 validée par la loi du 24 Mai 1946.

Notons enfin que ce dernier décret a traité de façon séparée des femmes et des "enfants". Ces derniers ne sont plus assimilés aux femmes, comme l'a souvent fait le législateur.

o
o o

Avec les travaux dangereux, pour lesquels l'emploi des jeunes et des femmes est, soit interdit, soit réglementé, il convient de placer la législation relative aux étalages publics.

Un seul texte est intervenu en la matière et continue de la régir : c'est le décret du 21 Juin 1913.

L'emploi des jeunes garçons de moins de 14 ans et des jeunes filles de moins de 16 ans est interdit aux étalages extérieurs des magasins et boutiques.

Les garçons de 14 à 16 ans et les filles de 16 à 18 ans peuvent y être employés au maximum 6 heures par jour, par postes de 2 heures au plus, séparés par des intervalles d'au moins 1 heure.

L'emploi des jeunes de moins de 18 ans et des femmes de tout âge est interdit après 8 heures du soir ou lorsque la température est de 0°.

Le décret précise en outre "qu'en cas de froid, des moyens de chauffage suffisants seront aménagés pour les employés dans l'intérieur de l'établissement".

o

o o

Jusqu'en 1909, le législateur traita ensemble des travaux dangereux et des charges qui peuvent être traînées, portées ou poussées par des enfants. Les décrets de 1875 et 1877 précédemment étudiés interdisaient l'emploi des jeunes de 10 à 12 ans pour porter ou traîner des fardeaux. De 12 à 14 ans, ils étaient autorisés à porter (...) des charges de 10 kg au maximum. Ce poids passait à 15 kg à partir de 14 ans jusqu'à 16 ans. La loi de 1892 annonçait un règlement d'administration publique qui fut le décret du 28 Décembre 1909. Comme la loi, il s'appliquait à tous les établissements et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux, même lorsqu'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance. Le nombre des personnes protégées est donc considérablement augmenté. En outre, les enfants sont protégés jusqu'à 18 ans, ainsi que les femmes de tout âge.

Six cas sont prévus par le législateur :

- Le premier, relatif au port des fardeaux, est intéressant à comparer à la législation précédente, car c'était alors le seul cas réglementé.

Cette fois, une distinction est faite selon qu'il s'agit de jeunes garçons ou de jeunes filles ou femmes. Pour les premiers, le décret reproduit les prescriptions de 1874. Il y ajoute seulement une limitation de poids à 20 kg pour les jeunes de 16 à 18 ans.

Les jeunes filles ou femmes sont également réparties par tranches d'âge successives et les limites de charges qu'elles sont autorisées à pousser, porter ou traîner, vont de 5 kg au-dessus de 14 ans, à 25 kg au-dessus de 18 ans.

- Les cinq cas nouveaux envisagés par le décret concernent : le transport par wagonnets circulant sur voie ferrée, le transport sur brouettes (interdit aux garçons de moins de 14 ans et aux femmes de moins de 18 ans), le transport sur véhicules à 3 ou 4 roues, le transport sur charrettes à bras à deux roues (interdit également aux garçons de moins de 14 ans et aux femmes de moins de 18 ans), le transport sur tricycles porteurs à pédales (interdit aux garçons de moins de 14 ans et aux femmes de tout âge).

A cela, le décret du 16 Octobre 1912 ajouta l'interdiction du transport sur diables ou cabrouets aux garçons de moins de 18 ans et aux femmes de tout âge. C'est en somme une interdiction totale pour les jeunes et les femmes.

C'est encore cette législation qui est en vigueur actuellement.

o

o o

Très vite, le législateur s'est aperçu de la nécessité de protéger l'intégrité physique et morale des jeunes. Ils sont, en effet, soumis, sur les lieux de travail, à une promiscuité avec les adultes qui n'est pas sans présenter pour eux de graves dangers. Une réglementation stricte relative au maître de l'apprenti est d'abord intervenue. Le maître doit présenter certaines garanties de moralité pour être autorisé

à former des apprentis. Le cas de ceux-ci était en effet le plus urgent, puisque, logeant chez leur maître et passant toute la journée avec lui, ils étaient beaucoup plus exposés que les autres jeunes travailleurs. Le maître doit donc être âgé de plus de 21 ans, ne pas avoir subi de condamnation pour crime, attentat aux moeurs ou délit passible de trois mois de prison. Aucun maître célibataire ou veuf ne peut loger chez lui de jeunes filles apprenties (auxquels le législateur a ajouté "le maître divorcé").

L'article 8 ordonne au maître de se conduire en "bon père de famille", de surveiller la bonne conduite de son apprenti et au besoin d'avertir ses parents ou représentants légaux des fautes graves que celui-ci aurait pu commettre ou de ses penchants vicieux.

Les cas de résolution de contrat d'apprentissage présentent ce même souci du législateur : le contrat est résolu de plein droit du fait ...

- de la condamnation du maître pour l'une des causes déjà vues plus haut,
- et pour les filles mineures, du décès de l'épouse du maître ou de toute autre femme de la famille qui dirigeait la maison à l'époque du contrat.

Ce sont encore ces stipulations que l'on trouve dans le Code du Travail, dans le Livre 1er.

Les jeunes travailleurs non apprentis étaient beaucoup moins protégés. La loi de 1874 se borne à énoncer, de façon générale, que "les patrons ou chefs d'établissements doivent en outre veiller au maintien des bonnes moeurs et à l'observation de la décence publique dans leurs ateliers."

Cette même stipulation fut reproduite par la loi de 1892 qui se borne à l'étendre aux femmes. Elle figure encore dans le Code du Travail, art. 71, Livre II.

Est toujours en vigueur également l'article 12

du décret du 21 Mars 1914 (dont nous avons vu qu'il fut abrogé par le décret de 1958) :

- Il est interdit d'employer des jeunes de moins de 18 ans et des femmes à la confection, manutention et à la vente d'objets de toute nature dont la vente, l'exposition, l'affichage ou la distribution sont réprimés par les lois pénales comme contraires aux bonnes moeurs. Les jeunes de moins de 16 ans et les filles mineures ne sont pas autorisés à travailler dans les locaux où sont confectionnés, manutentionnés ou vendus des objets quels qu'ils soient qui, même s'ils ne tombent pas sous le coup de la loi pénale, sont de nature à blesser leur moralité".

L'emploi de jeunes filles de moins de 18 ans dans les débits de boissons fut également interdit par une loi du 1er Octobre 1917. Dérogation à ce principe, les jeunes filles de moins de 18 ans qui justifiaient d'un lien de parenté avec le débitant. Le Code des Débits de boissons (de 1959) apporta quelques modifications : l'âge de protection des jeunes filles fut porté à 21 ans. Il leur est donc interdit jusqu'à cet âge de travailler dans un débit de boissons. Le degré de parenté qui autorise la dérogation fut précisé : seules, l'épouse du débitant, ses parents ou alliées jusqu'au 4me degré sont soustraits à l'interdiction.

Chapitre CINQUIEME

INSPECTION DU TRAVAIL ET SURVEILLANCE MEDICALE

Pour assurer l'exécution de la loi, un corps spécial d'inspection est indispensable. Sans le contrôle institué par la loi elle-même, celle-ci resterait lettre morte. Si aucune condamnation ne venait sanctionner les infractions commises par les employeurs, il n'y aurait pas de protection légale pour les travailleurs. Ceux-ci, dans la nécessité de garder leur emploi, seraient d'ailleurs les premiers à contrevenir à la loi.

C'est se qui se produisit pour la loi de 1841 qui, nous l'avons vu, ne créait pas un corps d'Inspection du Travail. DUPIN reconnaissait, en 1847, devant la Chambre de Paris : "Depuis six mois, la loi échoue ; d'abord exécutée un peu, puis de moins en moins, on a fini par la déclarer inexécutable, parce que nous n'avons pas constitué des inspecteurs puissants et indépendants."

Le gouvernement soumit donc à la Chambre Haute un projet de modification de la loi portant création d'un corps spécial d'inspection du Travail. Mais la révolution de 1848 l'empêcha de voir le jour. En 1874, le législateur se souvint de la leçon du passé et renforça donc la protection des enfants par la création d'un corps d'Inspection du Travail composé de 15 inspecteurs divisionnaires chargés de dresser les procès-verbaux de contravention à la loi. De plus, dans chaque département, des commissions locales devaient veiller à la bonne exécution de la loi,

contrôler le service de l'Inspection et adresser des rapports au Préfet. Elles pouvaient, à cet effet, visiter les établissements industriels, les ateliers et les chantiers et se faire accompagner d'un médecin.

Les infractions ont un caractère délictuel et sont frappées d'amendes allant de 16 à 50 francs par personne employée contrairement à la loi. Leur total, sauf en cas de récidive, ne peut dépasser 500 francs.

Cette législation, certes en progrès par rapport à la précédente, présentait toutefois de graves défauts.

Le nombre des inspecteurs (fixé à 15 pour toute la France) était dérisoire. La visite de l'inspecteur n'avait lieu que tous les 2 ou 3 ans. Il était, dès lors, facile pour tout employeur rusé, de prévoir cette visite et, le reste du temps, de ne pas tenir compte de la loi.

La loi de 1892 réorganisa donc le personnel de l'Inspection du Travail, ainsi que les commissions, supérieures et départementales, et les peines prévues. Les infractions deviennent de simples contraventions et le taux des amendes est abaissé. Sauf en cas de récidive, il se situe entre 5 et 15 francs par personne employée illégalement. Il n'est, dès lors,pas étonnant de constater que l'employeur préfère l'éventualité d'une amende à la privation de l'emploi illégal d'une main-d'oeuvre très bon marché.

En 1901, l'Inspecteur divisionnaire de Lille a ainsi constaté que "la proportion des enfants de 9 à 12 ans dépassait 50 % dans certains établissements, et depuis plusieurs années des petites filles figuraient en grand nombre dans ce personnel".

Le caractère trop clément des peines prononcées était rendu responsable du nombre des infractions commises et l'on faisait, par exemple, remarquer que l'article 445 du Code Pénal punissait quiconque avait abattu sciemment un ou plusieurs arbres appartenant à autrui d'une peine de six jours à six mois de prison

par arbre abattu, alors que le fait d'employer de trop jeunes enfants, en compromettant leur croissance, si ce n'est leur vie, n'était puni que d'une amende

"Soyez sûrs, concluait KELLER devant l'Assemblée Nationale, que le mot "prison" tout seul, inscrit dans la loi, en assurerait l'exécution beaucoup plus que tous les inspecteurs et agents chargés de son exécution."

Ce sont pourtant ces mêmes prescriptions quelque peu remaniées qui figurent encore actuellement dans le Code du Travail. Une loi (31 Octobre 1941) et deux décrets (27 Avril 1946 et 20 Octobre 1950) y ont seulement apporté quelques modifications.

C'est ainsi que la surveillance par les Inspecteurs du Travail a été étendue aux femmes et aux enfants travaillant dans les ateliers familiaux. Jouissant à l'origine d'un régime d'exception, ils se sont vus peu à peu soumis à toutes les lois de protection du travail (sauf en ce qui concerne l'âge d'admission des enfants).

La loi du 24 Août 1942 a habilité les Inspecteurs du Travail à y veiller à la moralité et à la sécurité des travailleurs.

Sont entrés également dans leur compétence les offices publics et ministériels, les professions libérales, les associations civiles, les syndicats professionnels et les associations de toutes natures.

Restent, par contre, soustraits au contrôle de l'Inspection : le travail scientifique, les travaux agricoles et les exploitations forestières, enfin le travail domestique. Toutes ces activités constituent en effet des domaines où l'application de la loi est difficile. Des abus sont donc encore possibles, surtout dans les travaux agricoles et domestiques.

o

o o

Une législation qui se contenterait de poser des règles de protection d'une catégorie de travailleurs et d'instituer une simple surveillance et leur bonne exécution serait en fait inefficace et inhumaine. Elle aurait posé de grands principes généraux, peut-être parfaits, valables pour tous, mais elle aurait oublié que chaque individu protégé par la loi est différent, posant des problèmes particuliers et exigeant une surveillance spéciale. Ce sera le rôle du médecin que de s'intéresser à chacun et de surveiller la forme physique et morale du personnel.

A quoi servirait une législation qui se bornerait à fixer un âge d'admission du jeune au travail sans ordonner un examen médical approfondi de chaque adolescent ?

Ce n'est que peu à peu que le législateur s'est aperçu de la nécessité d'une surveillance médicale. Les premières lois de protection du travail de l'enfant sont muettes sur ce point. C'est la loi de 1892 qui fit le premier pas en ce domaine. Elle instituait, en effet, un examen d'aptitude physique. L'enfant de moins de 13 ans, pour être admis à travailler, devait produire un certificat constatant son aptitude au travail auquel il allait être employé. C'était, dans les textes, une condition absolue et l'enfant ne devait être employé que dans le genre de travail spécifié par le contrat.

Ce certificat était délivré gratuitement, soit par l'un des médecins chargés de la surveillance du premier âge, soit par l'un des médecins inspecteurs des écoles, soit par tout médecin chargé d'un service public désigné par le préfet.

Après l'admission du jeune au travail, et jusqu'à ce qu'il ait atteint 16 ans, un examen médical pouvait toujours être requis par l'Inspecteur du Travail. Cela, afin de voir si la tâche à laquelle le jeune était employé n'excédait pas ses forces. (Cet examen pouvait être contradictoire sur la demande des parents.).

Si le médecin constatait que le jeune n'était pas, ou n'était plus apte au travail pour lequel il avait été embauché, il pouvait exiger la mutation à un autre poste ou même le renvoi.

Tels étaient les principes posés par la loi. Mais la plupart du temps, les Inspecteurs du Travail constataient que les certificats d'aptitude physique étaient presque toujours accordés :

"Il n'y a pas d'exemple, affirme en 1900 l'Inspecteur divisionnaire de la deuxième circonscription, qu'un médecin ait refusé un certificat d'aptitude physique. D'ailleurs, si l'un d'eux le refusait, on irait en trouver un autre et, il faut bien le dire, les médecins officiels que la loi charge gratuitement de ce service n'y voient qu'un surcroît de besogne dont ils se débarrassent au plus vite."

La carence du certificat médical provenait en effet de la possibilité offerte aux parents de faire examiner leur enfant par un trop grand nombre de médecins. Le médecin sollicité par les parents, sachant que ceux-ci iront en trouver un autre s'il refuse de délivrer le certificat demandé, transforme ce dernier en simple formalité. Ils n'ont d'ailleurs pas le temps de se consacrer à un examen approfondi du sujet.

Le résultat fut d'abaisser dans les faits l'âge d'admission des jeunes à 12 ans. Il suffisait qu'ils produisent un certificat d'Etudes primaires (qui, bien souvent aussi, n'était qu'un certificat de complaisance, les instituteurs ne voulant pas priver une famille nécessiteuse d'un salaire supplémentaire).

A partir de 13 ans, un certificat d'aptitude physique n'était plus imposé par la loi comme condition d'admission au travail. Seulement, nous l'avons vu, l'Inspecteur pouvait toujours requérir un examen médical des jeunes de moins de 16 ans. Dans la pratique, cet examen ne fut pour ainsi dire jamais demandé. En 1900 et 1901, aucun examen n'eut lieu, note un Inspecteur du Travail.

Ainsi, à la même époque, le rapporteur de la Commission Supérieure du Travail demandait que la loi nomme un médecin chargé des travailleurs et, plus spécialement, des jeunes :

"Ce médecin pourrait être, par exemple, celui chargé par la commune du service de l'Assistance médicale gratuite organisé par la loi du 11 Juillet 1893, ou un médecin spécialement désigné par le préfet, soit pour le canton, soit pour la commune, suivant l'importance des centres industriels".

Peu à peu, on s'acheminait ainsi vers l'idée d'une Médecine du Travail. Il fallut pourtant attendre 1941 et 1942, puis, après la guerre, la loi du 11 Octobre 1946, pour qu'un Service médical du Travail soit créé. Le rôle du Médecin du Travail est particulièrement important en ce qui concerne le jeune. Il s'exerce en premier lieu lors de la visite d'embauchage. Le médecin du travail doit procéder à un examen approfondi du sujet. Il éloignera les sujets atteints de déformations qui risqueraient de s'aggraver au cours du travail proposé. Le jeune de moins de 18 ans est ensuite soumis tous les trimestres à un examen médical obligatoire. Le médecin pourra ainsi surveiller la croissance et déceler l'apparition de maladies ou de déformations.

Il serait en fait souhaitable, comme l'a demandé le Pr. ROUSSELET, que, pendant les six mois qui suivent son embauchage, le jeune soit suivi chaque mois. On pourrait ainsi suivre de façon plus approfondie l'évolution du poids, de la stature, de l'acuité visuelle, de l'ossature, et enfin du B.C.G., obligatoire depuis 1959 pour tous les jeunes de moins de 21 ans (ou même de 25 ans pour les personnes préparant ou manipulant certaines denrées alimentaires).

Pour les femmes (comme pour les travailleurs adultes), l'examen est annuel. Cependant, le médecin du travail surveillera plus spécialement les femmes enceintes et pourra, soit de son propre chef, soit à la demande de l'intéressée, procéder à des

visites supplémentaires.

De même, après ses couches, la femme devra subir l'examen de reprise du travail.

Mais l'activité du médecin du travail s'étend en outre à la surveillance de la condition morale des intéressés. L'article 10 de la loi du 24 Juillet 1942 invitait les médecins du travail à "suivre et faciliter la vie personnelle des femmes et des jeunes gens (...) et, éventuellement, à seconder les services sociaux de la famille sur les questions en rapport avec l'activité professionnelle".

DEUXIÈME PARTIE

Chapitre PREMIER

ÂGE D'ADMISSION AU TRAVAIL

"A l'âge où l'enfant se développe, où il a besoin d'air, de lumière et de libre exercice, l'industrie pourra le saisir, l'enfermer dans une atmosphère confinée, chargée de miasmes et de poussières de l'atelier, l'attacher à la machine-outil et, du matin jusqu'au soir, pendant 12, 14, 16 heures même, le condamner à un travail où s'étiolent les fleurs de ses jours, se flétrit son intelligence et, trop souvent, se développent les poussées maladives du vice" (F. DUBIEF). Tel est le destin qui menace chaque jeune issu de famille ouvrière ou nécessiteuse, dès qu'il est en âge de se débrouiller tout seul. Le temps passé à l'école est considéré comme perdu, puisqu'il n'est pas rémunéré. Aussi, dès que le jeune saura à peu près lire et compter, il sera envoyé à l'usine.

Dans le Nord, l'Isère, la Seine-Inférieure, l'âge d'admission se situe aux environs de 10 ans ; mais dans l'Ain, l'Aisne, la Marne et les Vosges, l'âge n'est plus que de 7 ans.

8 ou 9 ans est la moyenne de l'âge d'admission. Dès lors, le jeune peut accomplir tous les travaux, même les plus difficiles ou dangereux.

Des enquêtes menées en 1833 et 1837, tant en France qu'en Angleterre, auprès des patrons des

industries, révélèrent que ceux-ci considéraient l'emploi des enfants dans leurs ateliers comme une nécessité absolue de la lutte économique. Contre la concurrence, le gain représenté par cette main-d'oeuvre bon marché était recherché.

Pourtant, très vite, on se rendit compte des conséquences effroyables (dépérissement, déformations, accroissement de la mortalité juvénile enfin) que le travail présentait pour de trop jeunes enfants.

"J'ai 14 ans. J'avais 7 ans quand je suis entré dans une filature à Halling. C'est là que ma taille commença à se déformer. Il y a plus de 3 ans que je suis complètement tordu en deux". Le cas présenté par ce jeune Anglais était également courant en France. C'est d'ailleurs dans les manufactures de coton que les dangers semblaient les plus grands. Les industriels eux-mêmes se rendaient compte de la gravité de la situation. A Mulhouse, la Société Industrielle s'inquiétait du rapide dépérissement de la main-d'oeuvre juvénile.

On l'a vu, la première loi qui intervint en France, la loi du 22 Mars 1841, n'eut pratiquement aucun effet. Elle n'imposait pas de règle draconienne, puisqu'elle autorisait les jeunes à travailler dès l'âge de 8 ans: elle se heurta pourtant à une forte résistance du patronat.

Il fallut donc attendre 1874 pour qu'un âge d'admission soit fixé par le législateur. Et, là encore, que de différence entre les textes et leur interprétation !

Le jeune était admis à travailler à partir de 12 ans révolus. Mais exceptionnellement, l'emploi des jeunes de 10 ans était autorisé à la condition que leur travail n'excède pas 6 heures par jour. Les décrets du 27 Mars 1875 et du 1er Mars 1877 énuméraient les industries qui bénéficiaient de ce régime. On donna à ce système le nom de "travail de demi-temps", car il représentait en effet la moitié de la

journée de travail de l'adulte. Mais il donna de très mauvais résultats. En 1881, soit 7 ans après la promulgation de la loi, on éludait encore ses dispositions à Paris. WADDINGTON notait : "Ce système pratiqué dans plusieurs pays voisins, notamment en Angleterre, n'a pas eu de succès en France ; difficile d'application, il s'adapte mal aux habitudes industrielles et aux obligations de l'instruction." Car, l'autre partie de la journée était réservée à un enseignement général que les jeunes devaient recevoir dans des écoles prévues à cet effet pour leur usage exclusif.

Mais cet enseignement lui-même fut très mal suivi :

"Elles sont peu suivies. Il y a une résistance générale et presque invincible de la part des patrons et aussi des familles à envoyer les enfants à la classe de 4 heures et demie. Le patron dit que cela le prive de l'enfant au moment de la journée où il lui est le plus utile. Les parents envisagent surtout la suppression d'une partie du salaire. Comme les enfants illettrés appartiennent en général aux familles les plus pauvres et les plus nombreuses, ils cherchent à échapper à cette obligation."

On arrivait donc à faire travailler à plein temps des enfants de 10 ans, quitte parfois à les envoyer le soir, après leur journée de travail, suivre des cours destinés à des adultes. En 1879, dans le département de la Seine, 2.008 enfants travaillaient ainsi. Comme tout le monde se montrait hostile au travail de demi-temps, il disparut de lui-même. Les employeurs préféraient employer une main-d'oeuvre légèrement plus âgée, à plein temps, sans contrevenir à la loi. Le nombre des enfants de 10 à 12 ans employés dans le département de la Seine tomba à 275 en 1881, 116 en 1885 et 56 en 1891. (Rapport de M. LAPORTE, Inspecteur de la Seine pour l'année 1891).

Un questionnaire du gouvernement auprès des Chambres de Commerce, Conseils de Prud'hommes et

Syndicats professionnels, indiqua que la majorité des patrons étaient favorables à la suppression du demi-temps.

La loi du 2 Novembre 1892 l'écarte donc.

L'âge d'admission au travail est reculé d'un an, puisqu'il est fixé à 13 ans. Son rapporteur, WADDINGTON, en expose les raisons :

"En ce qui concerne l'âge d'admission, le plus grand nombre des avis recueillis dans l'enquête (308 contre 138) s'est déclaré en faveur de la limite de 13 ans. Il est évident que le retard apporté à l'âge d'admission privera les familles d'un bénéfice immédiat... Mais, cet inconvénient passager sera compensé par l'avantage durable de favoriser le développement physique et intellectuel des jeunes sujets. D'ailleurs, la question a été tranchée par la loi du 28 Mars 1882 sur l'instruction obligatoire qui retient les enfants dans la classe jusqu'à l'âge de 13 ans. Il est indispensable de faire concorder, sur ce point, la loi sur l'instruction avec la loi sur le travail dans les manufactures."

Mais, comme en 1874, le législateur prévoyait une exception qui concernait les jeunes âgés de 12 ans. Ils étaient admis à travailler à condition de présenter un double certificat d'aptitude physique et d'enseignement primaire. On a vu ce qu'il en fut de cette condition et du résultat qui aboutit en fait à admettre les jeunes au travail dès l'âge de 12 ans.

La loi de 1892 s'appliquait à tout travail salarié, ainsi qu'à tout travail en apprentissage (auparavant, ce dernier était régi par la loi de 1851) qui ne fixait pas d'admission. Y échappaient les établissements d'enseignement professionnel et de bienfaisance, dans lesquels les enfants sont admis à suivre un enseignement professionnel ou manuel non salarié pendant trois heures au plus par jour.

A partir de cette date, l'âge d'admission du

jeune au travail sera étroitement lié à l'achèvement de sa scolarité.

La loi de 1882 imposait la scolarité jusqu'à 13 ans. Cet âge fut retenu dans presque tous les domaines, à quelques exceptions près.

Ainsi, pour la navigation maritime, l'article 115 du Code du Travail maritime stipule : "L'embarquement à titre professionnel est interdit pour les enfants âgés de moins de 13 ans révolus. Toutefois, est autorisé l'engagement des enfants âgés de 12 ans au moins qui sont titulaires du Certificat d'Etudes Primaires" (auquel, ici aussi, il fallait ajouter le Certificat d'Aptitude Physique).

Par contre, sont soumis au régime d'exception :

- "les enfants âgés de 12 ans qui sont occupés à des travaux agricoles ou embarqués pour la pêche maritime pendant les périodes de temps dont le total ne pourra excéder 12 semaines en dehors des vacances". (Loi du 11 Août 1936).
- les ateliers de famille, pour lesquels la seule garantie donnée aux mineurs consistait en la déchéance de la puissance paternelle ;
- les orphelinats et les institutions de bienfaisance, à la condition que nous avons vue plus haut;
- les entreprises théâtrales et les professions ambulantes ;
- aucun âge n'est fixé en ce qui concerne l'agriculture et les travaux domestiques. Il découlait cependant indirectement de la loi sur l'obligation scolaire, qui empêchait tout contrat d'être valablement conclu s'il occupait l'enfant pendant les heures de classe. Des dérogations sont prévues pour permettre l'enseignement professionnel ou pour assurer l'exécution des travaux agricoles essentiels. En fait, les règles sont beaucoup moins suivies que dans l'industrie ou le commerce.

La 27me session de la Conférence Internationale du Travail recommanda, en 1945, de fixer à 14 ou 15 ans l'âge d'admission, pour l'élever progressivement

jusqu'à 16 ans. La France répondit à ce voeu puisqu'en dernier lieu, l'ordonnance du 6 Janvier 1959 impose l'obligation scolaire jusqu'à 16 ans.

La sanction de tout contrat de travail conclu avec un mineur qui n'a pas accompli ses obligations scolaires est la nullité d'ordre public du contrat. Elle peut donc être invoquée par l'employeur. Pendant longtemps, ceci entraîna des conséquences fâcheuses pour le jeune, victime d'un accident du travail, car son employeur alléguait alors avec succès la nullité du contrat.

En 1913, le Pr. Henri CAPITANT dénonçait, devant l'Association Nationale Française pour la Protection des Travailleurs, le fait que les jeunes accidentés de moins de 13 ans n'étaient pas indemnisés à cause de la nullité du contrat, et l'Association émettait le voeu que la loi sur les accidents du travail s'applique à ces jeunes et que, d'autre part, le fait d'embaucher coiemment un enfant qui n'a pas atteint l'âge légal, soit assimilé à une faute inexcusable, à moins qu'il ne résulte d'une erreur contenue dans les actes de naissance, livrets ou certificats.

La loi du 1er Juillet 1938 a donné satisfaction à ces revendications en décidant que désormais l'indemnisation de l'accident n'était plus soumise à la validité du contrat.

Notons enfin que tout jeune qui travaille doit être porteur d'un livret où sont inscrits son nom, son prénom, son âge, son lieu de naissance et son domicile, et délivré obligatoirement par le maire.

C h a p i t r e DEUXIÈME

FORMATION PROFESSIONNELLE

Le seul mode de formation professionnelle des jeunes consista pendant longtemps en l'apprentissage. Le maître enseignait avec l'assistance des compagnons son métier au jeune apprenti. Nulle règle ne vient protéger le jeune, et les statuts des corporations, s'ils font bien mention du nombre des apprentis et de leur âge, sont en fait plus destinés à protéger la corporation elle-même, c'est-à-dire le métier, que les jeunes apprentis.

La révolution de 1789 supprima donc les corporations et la révolution industrielle fit appel à une énorme main-d'oeuvre juvénile. Aucune formation professionnelle n'existait donc plus. Le jeune était mis directement au travail sans bénéficier du moindre enseignement du métier auquel il allait consacrer sa vie.

La première loi instituant le contrat d'apprentissage date de 1851. Elle définit la nature et la forme du contrat conclu entre l'employeur et les représentants légaux du jeune, impose à l'employeur certaines conditions garantissant ses bonnes moeurs et sa moralité. Elle fixe la durée de la journée de travail (10 heures par jour pour les apprentis de moins de 14 ans, 12 heures de 14 à 16 ans. La loi ne fixe aucune limite au-delà de cet âge.).

Le travail de nuit est interdit aux jeunes de moins de 16 ans et ils ont droit au repos le diman-

che et les jours fériés (ils peuvent seulement être employés ces jours-là à ranger l'atelier, jusqu'à 10 heures du matin au plus tard).

Le maître est tenu de laisser à son apprenti un certain temps, pris sur la journée de travail, pour parfaire son éducation "religieuse" et son instruction. Il doit lui enseigner "progressivement et complètement" son métier. Il lui délivrera d'ailleurs, à la fin de l'apprentissage, un certificat constatant l'exécution du contrat.

La loi prévoit, en outre, la résolution du contrat ainsi que les autorités judiciaires compétentes en cas de litige.

C'est, pour l'époque, une protection relativement bien assurée, surtout si l'on songe que les autres jeunes travailleurs durent attendre la loi de 1874.

Il faut noter toutefois qu'elle ne déterminait pas l'âge d'admission des jeunes à l'apprentissage. C'est la loi de 1892 qui le fixa, comme pour tous les autres jeunes travailleurs, à 13 ans en principe. Toute la législation de 1892 était d'ailleurs applicable aux apprentis. Leur protection semblait donc bien établie. Et pourtant, l'étude des faits nous montre ce qu'il en était en réalité.

En 1906, une session de l'Assemblée Nationale consacrée à la protection légale des travailleurs constate que le nombre des apprentis va croissant, alors que celui des ouvriers diminue. Les employeurs préféraient, en effet, utiliser cette main-d'oeuvre très bon marché, à laquelle ils font faire toutes sortes de travaux, sous couvert d'un enseignement professionnel souvent hypothétique. Les jeunes apprentis sont astreints à des journées de travail épuisantes, levés tôt le matin, faisant encore des courses le soir (ou même le matin) et portant des charges lourdes. Le repos hebdomadaire ne leur est pas assuré de façon constante. Ils n'ont en moyenne

qu'une demi-journée de repos par mois. Leurs conditions de couchage sont également déplorables, le plus souvent sur une paillasse placée dans un coin de l'atelier.

La condition des apprentis de l'alimentation était particulièrement lamentable. La loi de 1892 s'appliquait à tous. Pourtant, le Conseil d'Etat émit le voeu, en 1893, que les boulangeries et les pâtisseries en soient exemptées. L'année suivante, c'étaient les charcuteries et les boucheries qui demandaient et obtenaient la même dispense. Ce qui explique les conditions effroyables de cet apprentissage.

En 1904, un décret du 28 Juillet imposa le respect de certaines règles d'hygiène en ce qui concerne le couchage : il déterminait le cube d'air, la hauteur des dortoirs, le revêtement du sol et du plafond, l'entretien des literies, les appareils sanitaires. Un lit devait être laissé à l'usage exclusif d'une seule personne. Il interdit en outre de faire coucher le personnel dans les ateliers, magasins ou locaux affectés à l'usage industriel. Toute cette législation est, bien sûr, applicable aux apprentis en particulier.

La loi de 1851, modifiée par la loi de 1892, fut abrogée et remplacée par la loi du 20 Mars 1928.

En fait, la trame reste la loi de 1851, à laquelle le législateur apporte quelques modifications. C'est ainsi que la possibilité, offerte par la loi de 1851, de conclure le contrat d'apprentissage verbalement est supprimée, car elle entraînait des abus, le contrat étant difficile à prouver en cas de conflit. Désormais, celui-ci devra être constitué par écrit, soit par acte sous seing privé, soit par acte authentique (une loi de 1942 l'exigea sous peine de nullité). Le contrat doit être établi dans la quinzaine, au plus tard, de sa mise à exécution, ce qui a pour but d'éviter que sa conclusion en soit perpétuellement différée. (Ceci, sous peine de sanction envers

l'employeur et le représentant légal du jeune).

Il est rédigé en trois exemplaires, pour l'employeur, l'apprenti et le Conseil de Prud'hommes (la loi du 11 Juillet 1957 exigea un exemplaire destiné à la Direction départementale du Travail et de la Main-d'oeuvre).

Le contrat devra spécifier les cours que l'employeur s'engage à donner ou à faire donner à son apprenti. Ceci représente une amélioration par rapport à la législation précédente, car l'employeur se trouve ainsi obligé, sous peine de sanction, d'assurer l'apprentissage dans les formes prévues par le contrat.

Enfin, pour éviter trop de contestations en cas de rupture du contrat, celui-ci devra indiquer l'indemnité à payer ou, à défaut, donner compétence au Conseil de Prud'hommes ou au Juge de paix. La protection directe de l'apprenti est assurée par les mêmes dispositions qu'en 1851.

La fin de l'apprentissage est, par contre, sanctionnée par un examen dont le but est de délivrer un certificat d'aptitude.

Cette législation fut étendue, par la loi du 18 Janvier 1929, à l'apprentissage agricole. Quelques adaptations furent seulement prévues.

Le trait essentiel de l'apprentissage est son caractère contractuel. L'Etat a laissé les parents et les employeurs libres d'en décider. Il pensait en fait que l'intérêt de la formation serait un puissant élément moteur. Il n'en a rien été, pour plusieurs raisons. Les familles ouvrières ont préféré un salaire immédiat à la promesse à venir d'un salaire plus important. De leur côté, les employeurs n'ont fait aucun effort pour favoriser la formation de jeunes qu'ils n'ont pas la certitude de voir rester chez eux une fois instruits. Et même lorsque le patron conclut un tel contrat, l'enseignement donné

est souvent mal compris, se bornant le plus souvent à des tâches annexes, tels les courses ou le ravitaillement en vin des compagnons.

Pour tenter de remédier à cet échec, la loi du 24 Juin 1936 sur les conventions conclurs par les organisations syndicales les plus représentatives obligea dans les contrats l'insertion d'une clause relative à l'organisation de l'apprentissage. Mais cette loi elle-même fut très mal suivie, les conventions collectives se bornant la plupart du temps à renvoyer à la législation en vigueur.

Une loi du 11 Février 1950 eut le même but et le même résultat.

L'Etat essaya donc d'organiser un enseignement professionnel au moyen de trois procédés :

- l'enseignement technique,
- l'orientation professionnelle,
- la formation professionnelle obligatoire.

= L'enseignement technique fut institué par la loi du 25 Juillet 1919, appelée aussi loi Astier, du nom de son promoteur. Elle n'impose pas la création d'établissements techniques, mais se borne à définir cet enseignement et à donner un statut aux écoles publiques ou privées qui l'assurent. L'existence de cours professionnels est obligatoire et les jeunes de moins de 18 ans doivent y assister. Les patrons sont tenus à cet effet de leur laisser le temps nécessaire.

Au bout de trois ans, les élèves sont admis à passer un examen qui leur permettra de devenir titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle.

Cet enseignement est financé par une taxe d'apprentissage due par les patrons et créée par la loi du 13 Juillet 1925.

La loi du 21 Février 1949 créa, pour sa part, des centres d'apprentissage publics ou privés assu-

rant à la fois un enseignement technique (théorique et pratique) et un enseignement général. (En 1937, de tels centres avaient déjà été créés, mais en vue seulement de former le personnel des fabrications de guerre). Mais ces écoles sont très peu nombreuses. Les concours d'entrée y sont, de ce fait, de plus en plus difficiles. Chez Renault, 1.000 candidats se présentaient pour 150 places disponibles. A la R.A.T.P., 1.100 candidats pour 90 places.

= La formation professionnelle obligatoire fut organisée, comme l'orientation professionnelle, par le décret-loi du 24 Mai 1938. Elle impose, dans chaque établissement industriel ou commercial, un pourcentage d'apprentis. Un décret fixe ce pourcentage pour chaque catégorie professionnelle. C'est ainsi que le décret du 29 Avril est intervenu pour la métallurgie.

Mais cet apprentissage qui avait lieu sur les lieux du travail rencontra une forte opposition du fait de son coût.

Une loi du 27 Juillet 1942 décida alors que cette formation serait assurée par familles professionnelles dans des groupements d'apprentissage collectif.

Depuis la Libération, cette loi ne s'applique pratiquement plus. L'ordonnance du 25 Octobre 1945 tenta d'apporter une solution provisoire à ce problème, mais elle ne fut pas appliquée non plus, en raison de divergences de vues interministérielles.

= L'orientation professionnelle est une aide apportée aux travailleurs, afin de les amener à découvrir la profession qui correspond le mieux à leurs goûts et aptitudes. Des examens (médicaux, psychotechniques) et des enquêtes économiques sont entrepris.

Ce fut le décret-loi du 24 Mai 1938 qui réglementa cette institution. Dans chaque département, est créé un centre d'orientation professionnelle et

professionnelle
un secrétariat d'orientation/placés dans les attributions de l'Inspecteur d'Académie. Les secrétariats coordonnent l'action des centres et assurent une liaison avec les écoles et les services de placement. Ils délivrent des certificats comportant obligatoirement la mention des métiers reconnus dangereux pour la santé de l'enfant. Tout jeune doit en être muni pour être admis dans certaines industries ou commerces énumérés par le décret.

En 1949, le Ministre du Travail créa un Centre de placement pour la région parisienne (le centre de la rue Cardinet). Il procède à l'examen de chaque jeune et confronte les résultats obtenus avec les emplois proposés. Son action a été très bénéfique pour les jeunes. Depuis, d'autres centres ont été créés, mais ils restent malgré tout encore peu nombreux.

Cette orientation professionnelle n'est certes pas un enseignement professionnel. Elle permet cependant aux jeunes de ne pas se diriger à l'aveuglette vers un métier dans lequel ils ne pourraient pas développer toutes leurs aptitudes. C'est en ce sens qu'elle apparaît comme une protection du jeune travailleur. A l'heure actuelle, un jeune sur cinq reçoit une formation, ce qui pose de très graves problèmes. L'enseignement professionnel apparaît donc comme un échec.

Le jeune se trouve la plupart du temps obligé d'accepter la première offre de travail qui lui sera faite et qui ne lui conviendra peut-être pas. A cela, l'orientation professionnelle tente de remédier, mais, du fait que l'énorme majorité des jeunes ne reçoivent pas de formation professionnelle, ils se trouvent plongés brusquement dans l'univers du travail, ses dangers et ses vices (alcoolisme, mauvaises moeurs et moralité...). Ereinté par un travail monotone et inintéressant, l'adolescent n'en connaîtra jamais la grandeur. QUe de déceptions et, alors, que d'aigris ! Le seul but se résume en l'assurance d'une paye régulière qui sera bientôt bue ou

gaspillée avec des compagnons. C'est pourquoi un psychiatre a pu dire qu'en tout jeune travailleur, il y a, la plupart du temps, un aigri et un délinquant en puissance.

C'est, pour l'Etat, une nécessité absolue que d'assurer un enseignement professionnel, en multipliant par exemple les centres d'apprentissage. L'Etat lui-même en sera bénéficiaire, puisque la qualité du travail exécuté s'améliorera et que le taux de la délinquance juvénile (en augmentation à l'heure actuelle) ne pourra que décroître.

Il est de son devoir de mettre, dans les mains de tout jeune, un métier qui lui convienne et l'aide à s'épanouir.

Chapitre TROISIEME

LIMITATION D'ACCES A CERTAINES PROFESSIONS

Deux catégories de professions sont strictement réglementées en ce qui concerne l'accès des jeunes. Il s'agit des spectacles et professions ambulantes et du travail dans les mines. La première catégorie contrôle l'emploi des jeunes qui n'ont pas encore atteint l'âge légal d'embauchage, quel que soit leur sexe. Dans les mines, la loi n'autorise que l'emploi de jeunes garçons, puisque ni les filles ni les femmes ne sont admises.

Nous étudierons en premier lieu l'accès des jeunes dans les mines, car la législation en est plus ancienne.

o
o o

La législation européenne assimila les travaux souterrains dans les mines au travail de nuit lorsqu'il s'agit des femmes et des enfants. Peut-être par analogie entre les ténèbres de la nuit et les ténèbres de la mine.

La loi de 1874, en France, comportait, dans son article 7 : "Aucun enfant ne peut être admis dans les travaux souterrains des mines, minières et carrières avant l'âge de 12 ans révolus. Les filles et les femmes ne peuvent être admises dans ces travaux. Les conditions spéciales de travail des enfants de 12 à 16 ans dans les galeries souterraines

seront déterminées par des règlements d'administration publique."

Le décret annoncé intervint le 12 Mai 1875. Les jeunes garçons de 13 à 16 ans sont admis à travailler dans les mines pendant une durée n'excédant pas 8 heures par jour, coupées par un repos d'au moins une heure.

Des restrictions sont également apportées quant à la nature des travaux auxquels les jeunes sont admis. L'abattage du charbon leur est interdit. Il est réservé aux mineurs adultes ou de plus de 16 ans. Les jeunes ne peuvent être admis qu'aux travaux accessoires et peu fatigants, tels que le tirage et le chargement du minerai, la manoeuvre et le roulement des wagonnets, la manoeuvre des ventilateurs à bras, etc'..

Cette législation fut abrogée et remplacée par la loi de 1892 et par le décret du 3 Mai 1893 pris en application de la loi. Comme en 1874, le législateur commence par poser en règle absolue l'interdiction formelle du travail des filles et des femmes dans les travaux souterrains des mines, minières et carrières.

Les jeunes garçons étaient répartis en deux catégories, de 13 à 16 ans et de 16 à 18 ans (Remarquons tout de suite que l'âge d'admission est repoussé d'une année et l'âge de protection de deux). Aux jeunes de moins de 16 ans, le travail proprement dit de mineur est interdit. Seuls leur sont autorisés les travaux accessoires tels que nous les avons vus précédemment. (Encore, la manoeuvre des ventilateurs à bras leur était-elle autorisée seulement pendant une demi-journée coupée d'un repos d'au moins une demi-heure). Pour ces jeunes, la durée du travail ne peut excéder 8 heures par poste et par 24 heures. (Ni le temps de la remontée et de la descente, ni celui employé à aller au chantier et à en venir, ni les repos dont la durée totale ne peut être inférieure à une heure n'entrent en ligne de compte.).

Les jeunes de 16 à 18 ans, outre les travaux accessoires, peuvent être employés aux travaux proprement dits de mineur, mais seulement à titre d'aides ou d'apprentis et pour une durée maximum de 5 heures par jour.

La durée effective de leur journée de travail ne peut excéder 10 heures par jour et 54 heures par semaine.

Des dérogation au principe de l'interdiction du travail de nuit des jeunes permettent de travailler dès 4 heures du matin et jusqu'à minuit, à la condition expresse que la durée totale de leur travail effectif ne dépasse pas la durée fixée par la loi.

La loi du 24 Janvier 1925 a modifié ces dispositions en autorisant le travail des jeunes de 4 heures du matin à 22 heures du soir, à la condition qu'il soit réparti en deux postes d'ouvriers et qu'il soit coupé d'un repos d'une demi-heure au moins pour chaque équipe.

Dans certaines mines désignées par décret, la journée de travail peut être prolongée jusqu'à minuit.

A part ces dernières dispositions, c'est toujours la loi de 1892 (et son décret de 1893) qui réglemente l'accès du jeune dans les travaux des mines, minières et carrières.

o
o o

La liberté du théâtre fut proclamée en 1864. Deux ans plus tard, le Conseil municipal de Paris s'alarmait devant les abus concernant l'emploi des jeunes dans les théâtres et cafés-concerts :

"Considérant que l'emploi dans les théâtres, cafés-concerts et autres lieux publics, de jeunes garçons et surtout de jeunes filles de 10 à 14 ans, porte atteinte à leur développement physique et moral,

"Le Conseil émet le voeu : que les pouvoirs publics ajoutent un article additionnel à la loi sur le travail des enfants dans les ateliers et manufactures, de façon que les commissions de surveillance des enfants dans les manufactures puissent exercer leur action dans les théâtres, cafés-concerts et autres lieux publics."

La loi de 1874 ne répondit pas à ce voeu qui fut de nouveau formulé en 1887, lors de l'élaboration de la loi de 1892.

WADDINGTON demandait en effet que "les théâtres, cirques, bals, etc... fussent, à ce point de vue (législatif, du travail des enfants), classés au nombre des établissements industriels".

La loi ne réalisa pas cette assimilation, mais un article fut ajouté : "Les enfants des deux sexes, âgés de moins de 13 ans, ne peuvent être employés comme acteurs figurants, etc..., aux représentations publiques données dans les théâtres et cafés-concerts sédentaires".

La règle semble donc être l'interdiction absolue de l'emploi des jeunes qui n'auraient pas atteint l'âge de 13 ans. Malheureusement, un § 2 est venu (comme nous l'avons vu, bien souvent) apporter une exception de principe :

"Le Ministre de l'Instruction Publique et des Beaux-Arts à Paris, et les Préfets dans les départements, pourront exceptionnellement autoriser l'emploi d'un ou plusieurs enfants dans les théâtres pour la représentation de pièces déterminées."

Lors du vote même de la loi, certains s'étaient élevés pour la suppression de ce paragraphe. Mais on leur donna l'assurance qu'il ne s'agissait là que de cas tout à fait spéciaux, extrêmement rares.

Les pronostics les plus pessimistes furent, hélas, rapidement confirmés. Chaque année, le nombre des autorisations augmentait. En 1893, il y en

eut 66 visant 331 enfants ; en 1902, les chiffres étaient de 190 demandes pour 909 enfants. Certains, parmi eux, n'étaient âgés que de trois ans. C'était d'ailleurs l'âge à partir duquel les autorisations étaient données. Celles-ci, en effet, deviennent de simples formalités, toujours accordées sitôt que demandées...

Les règlements avaient décidé qu'elles ne pourraient être obtenues qu'après une enquête conduite pa par le commissaire de police. Mais ces enquêtes ne furent jamais faites et les autorisations données. (Il est même arrivé qu'un préfet donne une autorisation générale permettant d'employer des enfants de moins de 13 ans, "toutes les fois que les nécessités du service l'exigeaient").

En outre, fait extrêmement grave pour la moralité des jeunes, ces autorisations étaient accordées non seulement pour les théâtres, comme la loi le permettait, mais également pour des cafés-concerts. La loi avait pourtant interdit l'emploi des enfants de moins de 13 ans dans ces lieux qui présentaient à leur égard des dangers physiques et moraux très sérieux. Aussi l'opinion publique commença-t-elle à s'émouvoir au spectacle de très jeunes enfants chantant des rengaines plus ou moins obscènes dans des lieux malsains.

En Juin 1904, le Ministre de l'Instruction Publique et des Beaux-Arts adressait une circulaire aux préfets des départements leur recommandant :

1°- de ne pas accorder d'autorisation pour l'emploi des jeunes de moins de 13 ans dans les cafés-concerts ;

2°- d'appliquer la loi de façon aussi stricte qu'elle était énoncée au § 2 de l'article 8, en n'accordant les autorisations "qu'après vous être rendu compte que le texte et la donnée de la pièce rendent indispensable la présence sur la scène d'aussi jeunes enfants."

La loi du 6 Août 1963 abrogea l'article 8 de

la loi de 1892 codifié aux articles 58 et 59 du Code du Travail, Livre II :

"Les enfants de l'un ou l'autre sexe qui n'ont pas dépassé l'âge de la fréquentation scolaire obligatoire ne peuvent, sans autorisation préalable, être, à quelque titre que ce soit, engagés ou produits, soit dans une entreprise de spectacles sédentaire ou itinérante, soit dans une entreprise de cinéma, de radiophonie, de télévision ou d'enregistrement sonore".

Les autorisations sont à présent délivrées à titre individuel et non plus globalement pour l'ensemble d'un spectacle donné.

Plusieurs changements sont apportés par rapport à l'ancienne législation :

- Les autorisations, toujours accordées par les préfets (et jamais plus par le Ministre), le sont sur "avis favorable d'une Commission départementale de protection de l'enfance" et du Directeur départemental du Travail et de la Main-d'oeuvre. Elles peuvent être retirées, soit d'office, soit sur requête, après avis conforme de la commission.

- La rémunération perçue par l'enfant est protégée de façon très stricte : une part, fixée par la commission, peut être laissée aux représentants légaux du mineur. Le reste est versé à la Caisse des Dépôts et Consignations jusqu'à la majorité de l'enfant. Il faut un cas d'urgence pour qu'exceptionnellement des prélèvements soient autorisés, et cela uniquement quand l'intérêt de l'enfant le commande.

- Des peines sont prévues punissant tout auteur de publications abordant, en ce qui concerne les jeunes, des sujets autres que leur création artistique. Est également punie toute publicité faite dans le but d'attirer ce jeune vers ces professions.

Un décret du 24 Septembre 1964 a complété l'oeuvre de la loi. Il indique la composition de la commission chargée de l'examen des demandes d'au-

torisation. A côté de différentes autorités administratives ou judiciaires, y figure obligatoirement un médecin, qui peut être le Directeur départemental de la Santé ou son représentant ou, dans la Seine, le Médecin Inspecteur de la Santé de la Seine ou son représentant.

Un examen approfondi du dossier est effectué par la commission, en particulier au point de vue moralité et santé physique. Le texte précise que la commission doit pouvoir apprécier :

"b)- si, compte tenu de son âge et de l'état de sa santé, l'enfant sera en mesure d'assurer le travail qui lui est proposé, sans compromettre son avenir. A cet effet, un examen médical est notamment effectué aux frais du demandeur par un médecin figurant sur la liste établie par la commission.

"c)- si les conditions de l'emploi de l'enfant sont satisfaisantes au regard des horaires de travail, du rythme des représentations (notamment en ce qui concerne sa participation éventuelle à des représensations en soirée ou à plusieurs représentations au cours de la même semaine), de sa rémunération, des congés et des temps de repos, de l'hygiène, de la sécurité, ainsi que de la sauvegarde de sa santé et de sa moralité."

Cette nouvelle législation assure une protection efficace de l'enfant. La commission instituée jouit de prérogatives étendues, afin d'exercer une bonne surveillance de l'enfant tant au point de vue de son développement physique et moral que de sa fréquentation scolaire qui est, pour lui aussi, obligatoire.

Après ces dispositions relatives aux enfants employés dans les spectacles, la loi de 1963 réglemente la situation des jeunes employés par des saltimbanques. La nouvelle loi réunit les deux professions.

Il n'en fut pas toujours ainsi. Et si, en ce qui concerne l'emploi des jeunes dans les spectacles

aucune loi ne leur fut entièrement consacrée jusqu'à 1963 (puisque seul un article les concernait), une loi était consacrée à la protection des enfants employés dans les professions ambulantes dès 1874 : Elle protège les enfants de moins de 16 ans contre les dangers de toutes sortes, physiques ou moraux, qu'offrent ces professions.

C'est ainsi qu'est punie toute personne, père et mère compris, qui fera exécuter des tours de force périlleux ou des exercices de dislocation ; quelle que soit la personne qui en surveille l'exécution, les risques présentés par ces tours sont trop graves. Ils sont donc purement et simplement interdits. Par contre, les numéros exécutés par le jeune sous la surveillance de ses parents acrobates, saltimbanques, montreurs d'animaux ou directeurs de cirque sont autorisés. Il suffit que les enfants aient plus de 12 ans. Toute autre personne que les parents employant des enfants pour ces numéros est, par contre, punie par la loi. Sont de même punis les parents qui confient leurs enfants (soit à prix d'argent, soit gratuitement) aux individus exerçant les professions indiquées, ou à des vagabonds, gens sans aveu ou mendiants. (Ils encourent la destitution de la puissance paternelle). Toute personne qui incite des enfants à quitter le domicile familial pour suivre ces individus est également punie.

La mendicité, soit ouvertement, soit sous l'apparence d'une profession, est interdite. Les peines encourues sont des peines d'emprisonnement et des amendes allant de 16 à 200 francs (les peines sont donc beaucoup plus fortes que celles qui étaient édictées par la loi de 1872). Les parents et les tuteurs peuvent être destitués de la puissance paternelle ou de la tutelle.

Les jeunes Français à l'étranger sont également protégés.

La loi de 1963 reproduit à peu près entièrement la loi de 1874.

Notons toutefois qu'aux "tours de force périlleux ou exercices de dislocation", la nouvelle législation ajoute "les emplois dangereux pour leur vie, leur santé ou leur moralité".

o

o o

Avec la réglementation, par le législateur, de l'emploi des jeunes à certaines professions, nous en avons terminé avec l'étude de la protection légale assurée aux jeunes.

Les prochains chapitres seront consacrés à la femme, particulièrement à la femme enceinte, puisque c'est à ce moment de sa vie qu'elle a le plus besoin d'être protégée.

Chapitre QUATRIÈME

LES FEMMES EN COUCHES

Depuis la Révolution industrielle, c'est-à-dire depuis le départ en masse des femmes vers les usines, les médecins dénonçaient le sort des ouvrières enceintes. Peinant à un travail épuisant qui les maintenait debout toute la journée, elles étaient, au moment de l'accouchement, dans un profond état d'épuisement.

La plupart du temps, l'accouchement était d'ailleurs prématuré, entraînant une importante morti-natalité. Beaucoup d'autres enfants étaient débiles, présentant un terrain particulièrement propice aux maladies et aux infections.

Encore mal remise de son accouchement, la mère reprenait le rythme épuisant du travail, compromettant ainsi fortement le succès de futures maternités.

C'est pourquoi les milieux médicaux s'inquiétaient de la santé de la mère et de celle de l'enfant et craignaient pour l'avenir de la race.

Le Professeur PINARD, dans une note adressée en 1895 à l'Académie de Médecine, faisait état d'une enquête qu'il avait menée auprès des femmes au travail. Il montrait la nécessité d'un repos pour les femmes avant leurs couches. Les femmes qui avaient travaillé assises deux ou trois mois avant, accouchaient en moyenne 20 jours plus tard que celles qui avaient travaillé tout le temps debout. Or, consta-

tait le Professeur PINARD, "sauf des exemples très rares, ces prématurés, qui ont coûté tant de soins, de dévouement et d'argent, restent pendant toute leur vie des débiles et des infirmes".

Le repos précédant l'accouchement entraînait, d'autre part, une augmentation du poids du nourrisson d'un dixième du poids de celui dont la mère ne s'était pas arrêtée de travailler. Le Professeur PINARD notait, en effet, une augmentation de plus de 300 grammes en moyenne et le Docteur BACHIMONT situait ce chiffre autour de 341 grammes.

Les médecins s'accordaient donc pour demander un repos prénatal de deux ou même trois mois.

Une loi fut pourtant longue à être adoptée. Le législateur, une fois de plus, craignait de s'immiscer dans un domaine réservé. Il s'en remettait donc à l'initiative privée, caractérisée par des sociétés de secours mutuel et des sociétés de charité maternelle et d'allaitement maternel.

En 1886, Albert de MUN, lors de la préparation de la loi de 1892, proposait une interdiction d'employer les femmes quatre semaines après leurs couches. WADDINGTON reprit, en 1890, cette idée, mais une opposition très vive se manifesta:

"Ces choses-là ne se mettent pas dans la loi ! Le bon sens et l'esprit français s'y refusent ! Ce serait l'objet de risée."

Un autre (qui était chirurgien des hôpitaux de Paris) déclare : "Quant à moi, je ne veux pas qu'on protège les femmes en couches, parce que je suis partisan de la liberté du travail."

Deux amendements, contenant l'un le principe du repos prénatal, l'autre l'indemnisation de ce repos, furent successivement repoussés, essentiellement pour des raisons financières.

Une proposition, tendant à l'assistance des

femmes nécessiteuses et des ouvrières, présentée par M. DRON en 1892, fut également repoussée, pour les mêmes motifs.

Le 14 Novembre 1899, STRAUSS déposait une proposition de loi qui visait "la protection et l'assistance des mères et des nourrissons". Elle fut tenue quatorze ans en échec, pendant lesquels il la défendit âprement. Elle comprenait à l'origine deux parties :

- la protection de la maternité (interdiction de l'emploi des femmes 15 jours avant l'accouchement et 4 semaines après, dans les usines, chantiers, ateliers et manufactures ; secours médical et financier de l'assistance publique) ;
- et un vaste projet de protection de l'enfance.

Rapportée par son auteur devant le Sénat en 1902, elle fut adoptée en premières délibérations deux ans après et renvoyée pour avis à la Commission des Finances.

La deuxième partie fut supprimée, afin de faire avancer plus vite la première. Le repos prénatal n'est plus aussi formellement interdit. Il est réservé aux femmes pour lesquelles le danger, présenté par le travail pour leurs couches, était certifié par le médecin. L'indemnité est fixée à un franc par jour.

Deux objections étaient adressées à ce projet: d'une part, la protection de la femme enceinte était mal assurée et, d'autre part, le gouvernement craignait l'accroissement des dépenses qu'entraînerait l'indemnité.

STRAUSS modifia donc son texte en l'orientant de plus en plus dans la voie des mesures de législation ouvrière.

Mais, entre temps, intervint en 1909 la loi Engerand, du nom de son rapporteur. La travailleuse

enceinte se voit reconnaître le droit d'interrompre son travail pendant le mois qui précède son accouchement et pendant le mois qui le suit, sans que l'employeur puisse la renvoyer de ce fait. Mais cette loi fut peu appliquée.

Une loi du 15 Mars 1910 institua des congés-maternité de deux mois (l'un prénatal, l'autre postnatal) pour les institutrices. Le Ministre des Postes l'étendit aux femmes employées dans les Postes. Le congé maternité est automatique. La reprise du travail ne peut s'effectuer que lorsque la femme présente un certificat médical l'y autorisant. De longues discussions eurent lieu, afin d'étendre cette loi à toutes les fonctionnaires, puis aux femmes du secteur privé, industriel, commercial ou agricole.

Le projet Strauss fut repris. Son vote définitif devant le Sénat fut obtenu le 5 Décembre 1912. A la Chambre, de nouvelles oppositions se manifestèrent, car certains députés trouvaient la loi trop timide. Ils ne se résignèrent à la voter qu'en spécifiant qu'ils la considéraient comme "une simple amorce", un commencement, un progrès nécessaire, et en obtenant de la Chambre le vote d'un projet de résolution par lequel elle s'engageait à compléter cette loi par une loi de Finances (Ce fut la loi de Finances du 30 Juillet 1913 qui fixait le montant de l'allocation et l'étendait à toutes les femmes "se livrant habituellement à leur domicile à un travail salarié").

La loi du 17 Juin 1913 commençait par réaffirmer le principe institué par la loi de 1909 (qui n'avait reçu que peu ou pas d'application): "Les femmes en état de grossesse apparente pourront quitter leur travail sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer l'indemnité de rupture".

La repos prénatal est donc facultatif. La loi laisse à la femme la liberté de le prendre si bon lui semble et quand elle le veut. La loi ne fixe, en effet, plus de date. Il suffit que la grossesse soit

"apparente". (Cette imprécision juridique fut par la suite vivement discutée).

Pour que le repos ne soit pas totalement à la charge de la femme, du fait de l'absence de rémunération qu'il entraîne, la loi institue une allocation journalière qui n'est pas un salaire, mais représente un secours. La condition imposée pour l'octroi de la rémunération est la production d'un certificat médical constatant que la femme ne peut continuer son travail du fait que cela représente des dangers pour elle ou pour l'enfant.

Après l'accouchement, le repos devient obligatoire. Dans tout établissement industriel ou commercial (ou ses dépendances) de quelque nature que ce soit, public ou privé et même s'il a un caractère professionnel ou de bienfaisance, il est interdit d'employer des femmes pendant les quatre semaines qui suivent leur accouchement. La loi de Finances étendit son application à toutes les salariées travaillant habituellement chez autrui comme ouvrière, employée ou domestique, ainsi qu'aux ouvrières à domicile.

Aucune sanction n'est prévue à l'égard des patrins qui pourront toujours exciper de leur bonne foi. La seule condition imposée à la femme consiste à avertir son patron. Elle n'a qu'à présenter le certificat médical et reçoit l'allocation journalière automatiquement, que son enfant vive ou non.

o
o o

La charge de l'allocation journalière incombe au département, assisté des communes et de l'Etat. Le taux en est fixé par le Conseil municipal, sous réserve d'approbation par le Conseil général ou le Préfet, et il est uniforme pour toutes les intéressées. (Un taux différent est seulement prévu en cas de naissance de jumeaux). Il n'a donc aucun rapport avec le salaire et n'est d'ailleurs en aucune façon assuré par l'employeur. On comprend qu'il ait fallu

dix ans avant d'obtenir le consentement du Ministre des Finances !

La France comptait alors environ six millions de femmes au travail. 400.000 naissances avaient lieu chaque année. Le taux de l'allocation se situe entre 0,50 franc et 1 franc cinquante (Mais en 1915, le Professeur PINARD signalait que presque partout il était réduit à 1 franc, 75 centimes ou même 50 centimes, ce qui était nettement insuffisant pour assurer à la mère et à l'enfant une bonne alimentation.). Lorsque la mère nourrit elle-même son enfant, elle perçoit une prime d'allaitement de 50 centimes.

Cette allocation, selon les termes de la loi, n'est due que lorsque la femme ne possède pas de "ressources suffisantes". C'est un secours institué par le législateur, dans l'attente d'une assurance obligatoire spéciale analogue à l'assurance-maladie.

Quoi qu'il en soit, l'évaluation des ressources de la femme posa de difficiles problèmes.

D'autre part, le fait qu'elle soit versée quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement, au début du congé, entraînait des conséquences fâcheuses lorsque la naissance se produisait plus tard : la femme continuait à percevoir l'allocation, au détriment de la période post-natale où cette aide lui était encore plus nécessaire.

Aussi, au principe de l'allocation ininterrompue, a succédé celui de l'allocation suspendue lorsqu'elle a été versée depuis déjà quatre semaines et que l'accouchement tarde, afin de conserver intactes les prestations des quatre semaines post-natales. (Ce système laissait la femme démunie lorsque la naissance n'avait pas lieu à la date prévue. Il était évidemment loin d'être satisfaisant.).

En même temps qu'elle instaurait le principe de congés de maternité et d'une allocation de secours,

la loi invitait les oeuvres privées à collaborer avec les Services publics et même à les remplacer. Les mutualités maternelles agréées pourraient, en effet, assurer à la place de l'administration les fonctions de surveillance des assistées, la charge des dépenses des allocations, le contrôle du repos et des soins d'hygiène.

La loi du 4 Janvier 1928 essaya de remédier aux défauts de la loi de 1913 en y apportant quelques remaniements :

"La suspension du travail par la femme, pendant 12 semaines consécutives dans la période qui précède et suit l'accouchement, ne peut être une cause de rupture par l'employeur du contrat de louage de services, et ce à peine de dommages-intérêts au profit de la femme. Celle-ci devra avertir l'employeur du motif de son absence.

"Au cas où l'absence de la femme à la suite d'une maladie, attestée par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, mettant l'intéressée dans l'impossibilité de reprendre son travail, se prolongerait au-delà du terme fixé à l'alinéa précédent, sans excéder 15 semaines, l'employeur ne pourra lui donner congé pendant cette absence.

"Toute convention contraire est nulle de plein droit.

"L'assistance judiciaire sera de droit pour la femme devant la juridiction du premier degré."

Cette loi, codifiée à l'art. 29, Livre I, du Code du Travail, apporte donc plusieurs modifications :

- Le congé maternité n'est plus réparti impérativement par le législateur. C'est la femme qui décide elle-même de la durée qu'elle prendra avant l'accouchement, puis après.

- Ce congé passe de 8 semaines à 12. Nombre de médecins avaient, en effet, émis le voeu qu'il soit augmenté, le jugeant beaucoup trop insuffisant. Deux ou même trois mois étaient fréquemment réclamés par eux.

- L'inobservation du règlement par l'employeur est sanctionnée par le versement de dommages-intérêts

à la femme. La bonne foi de l'employeur n'est plus présumée. Au contraire, la loi s'efforce de protéger plus efficacement la femme de deux façons : elle décourage l'employeur de chercher à ce que la femme renonce à la protection assurée par la loi ; elle accorde, d'autre part, à la femme toutes facilités pour intenter une action en justice contre le patron malhonnête, par le droit à l'assistance judiciaire automatique.

- Le cas d'une maladie découlant de la grossesse ou de l'accouchement est prévu par la loi, alors qu'auparavant la femme n'était absolument pas protégée.

En 1913, on avait bien pensé à cette possibilité, mais l'auteur de la loi craignait (et il le savait, par expérience !) qu'à trop demander il n'obtienne rien du tout.

A présent, l'emploi de la femme lui est donc réservé pendant 15 semaines en tout, c'est-à-dire 3 semaines en plus de ses congés-maternité. Il suffit que la femme produise un certificat médical constatant la maladie et son lien avec la grossesse ou l'accouchement.

La même année fut votée la loi sur les Assurances Sociales. L'allocation perdait son caractère d'assistance pour devenir une assurance. L'obtention de l'indemnité journalière dépend de la retenue opérée sur le salaire du mari ou de la femme d'au moins 60 francs pendant les quatre trimestres précédant l'accouchement. Cette indemnité est proportionnelle à la retenue du salaire : elle correspond à la moitié du salaire quotidien, déterminé d'après celui du premier trimestre de l'année précédant l'accouchement. Une majoration d'1 franc par jour et par enfant est prévue. En plus de l'allocation, une prestation forfaitaire est versée avant et après l'accouchement.

Cette allocation ne concerne pas seulement les femmes salariées, mais de façon générale tous les mé-

nages dont le salaire annuel ne dépasse pas un certain taux fixé à 21.000 francs par an.

Actuellement, l'indemnité journalière de repos est versée à la femme 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 6 semaines après, à condition de cesser tout travail pendant cette période, d'être immatriculée depuis au moins 10 mois et d'avoir travaillé au moins 60 heures dans les trois mois précédant la grossesse.

Une modification du congé de maternité fut apportée par l'ordonnance du 2 Novembre 1945 qui abrogea d'ailleurs la loi de 1913 sur ce point. L'emploi des femmes est interdit de façon absolue pendant 8 semaines au total, dont 6 doivent intervenir en tout cas après les couches. Le congé postnatal est donc augmenté de deux semaines. Cette modification mise à part, la législation telle qu'elle avait été élaborée en 1913 et modifiée en 1928 continuait à s'appliquer. Elle ne fut remplacée qu'à une date récente par la loi du 30 Décembre 1966.

La femme est protégée contre tout licenciement dès que sa grossesse a été médicalement constatée. C'est donc un réel progrès sur l'ancienne législation qui ne prévoyait la préservation de l'emploi que pendant le congé. Il est vrai qu'une jurisprudence constante condamnait à des dommages-intérêts l'employeur convaincu d'avoir congédié une femme enceinte avant même cette période protégée par la loi. Mais l'employeur était admis à porter la preuve que la femme était, en raison de son état, dans l'impossibilité d'accomplir utilement son service, chose bien souvent facile à démontrer. Malgré l'extension de la protection légale par le juge, la femme enceinte était encore exposée au danger de perdre son emploi par suite de son état. La nouvelle loi apporte donc un progrès appréciable. De plus, avant même la constatation médicale de la grossesse, la femme peut, dans un délai de 8 jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical, "ce qui a pour

effet d'annuler le licenciement".

Après l'accouchement, la protection contre un éventuel licenciement s'exerce pendant une durée de 12 semaines.

La seule dérogation à cette interdiction du licenciement concerne la faute grave de la femme ou bien la justification par l'employeur qu'il se trouve dans l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

En ce qui concerne le congé-maternité, la femme a la possibilité de se reposer 6 semaines avant la date présumée de la naissance et 8 semaines après, donc pendant 14 semaines. L'ordonnance de 1945, qui impose un repos de 8 semaines au total, dont 6 après l'accouchement, continue à s'appliquer. Au-delà de ces 8 semaines de congé-maternité pendant lesquelles interdiction est faite à l'employeur de donner un travail à une femme en couches, il est donc possible de prolonger la durée du congé de six semaines.

Comme en 1928, le législateur a étendu sa protection aux femmes atteintes d'une maladie causée par la grossesse ou l'accouchement :

"Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension est augmentée de la durée de cet état pathologique, sans pouvoir excéder 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 12 semaines après la date de celui-ci."

Plusieurs points sont à noter : tout d'abord, le législateur parle d'un "état pathologique", terme beaucoup plus large que le mot "maladie" employé auparavant et qui peut recouvrir par exemple la fatigue. Ensuite, ce congé supplémentaire ainsi obtenu est nettement déterminé selon qu'il est consécutif à la grossesse ou à l'accouchement. En 1928, le législateur les confondait dans une période de 15 semaines. La femme enceinte pouvait donc se voir

accorder un congé prénatal supplémentaire causé par sa maladie au détriment du congé post-natal ; mais elle pouvait également, après l'accouchement, être atteinte d'une maladie causée par celui-ci et nécessiter de ce fait un repos prolongé. Le législateur, en imposant un maximum à chaque congé supplémentaire (pré-natal et post-natal), permet donc à la femme de bénéficier en tout cas du second, dans son intégralité.

En outre, la durée totale du congé supplémentaire est portée de 15 à 20 semaines (8 semaines avant et 12 après).

Pour la première fois dans la législation des femmes en couches, le cas de l'accouchement prématuré est prévu. Relativement fréquent, il soulevait de nombreuses controverses. La femme se voit reconnaître le droit de se reposer pendant 14 semaines dans tous les cas.

Après l'accouchement et une fois le congé-maternité épuisé, l'intéressée, si elle veut élever son enfant, peut résilier son contrat de travail sans qu'une indemnité de rupture ou délai-congé lui soient imposés. Il suffit qu'elle avertisse son patron quinze jours au moins avant l'expiration de son congé-maternité, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. En ce cas, importante amélioration de la protection de la mère de famille salariée, elle peut, pendant un an, solliciter son réembauchage que l'employeur est obligé d'accepter en lui accordant les mêmes avantages que ceux auxquels elle avait droit avant son départ.

Le législateur essaie, par ce moyen, d'inciter la femme à élever elle-même son enfant, chose souhaitable et même nécessaire au développement harmonieux de celui-ci. (D'autre part, cela coûte moins cher à la société.). Il espère ainsi que la femme sera tentée de rester à son foyer pendant l'année où elle aura la possibilité de retrouver son emploi et que, passé ce délai, elle n'aura plus envie de quitter sa

famille pour travailler au dehors, ce qui apporterait en outre un remède au chômage.

Conduite essentiellement par des vues égoïstes, la législation a, malgré tout, fait oeuvre utile en offrant à la mère la possibilité de retrouver son emploi pendant l'année qui suit la naissance de son enfant.

La loi de 1966 reproduit ensuite les sanctions instituées par la loi de 1928. Elle stipule en outre que tout licenciement abusif, annulé du fait de la loi, devra être couvert par le versement du montant du salaire normalement perçu pendant cette période.

Telle est la protection actuelle de la femme en couches. C'est un sujet que le législateur a longtemps refusé d'aborder. Peu de textes sont intervenus, mais chacun d'eux représente sur le précédent un progrès important. Il est permis d'espérer que cette oeuvre n'est pas terminée.

Chapitre CINQUIÈME

L'ALLAITEMENT

"Le lait de la mère appartient à l'enfant."

Par cette petite phrase, le Professeur PINARD mettait en évidence le droit qu'avait l'enfant d'être nourri par sa mère et l'obligation de tout mettre en oeuvre pour le lui permettre. Les nourrissons "sevrés" dès leur naissance sont plus ou moins bien alimentés par les nourrices auxquelles ils sont confiés ; ils présentent fréquemment des gastro-entérites et des diarrhées qui, mal soignées, provoquent une mortalité infantile énorme. Plus le sujet est jeune, plus il est sensible à la privation du sein maternel et exposé aux maladies. A la fin du XIXme siècle et au début du XXme, 100.000 enfants environ mouraient au cours de la première année de leur vie. Les deux-tiers auraient pu être sauvés par les soins de la mère et particulièrement grâce à l'allaitement maternel. En 1874, ROUSSEL notait: "Tout ce qui éloigne l'enfant de la mère le met en état de souffrance et en danger de mort".

Or, l'allaitement crée entre la mère et son enfant le lien le plus puissant qui puisse exister, un lien d'amour qui est d'ailleurs nécessaire à l'un et à l'autre. En nourrissant son enfant, la mère apprend à l'aimer, même s'il n'a pas été désiré. L'enfant se développe mieux et plus rapidement. Le lait de la mère l'immunise contre de nombreuses maladies et supprime tous les risques d'infection présentés par l'alimentation au biberon.

Mais de sérieux obstacles empêchaient les mères salariées de nourrir elles-mêmes leur enfant. Sitôt leur couches terminées, elles reprenaient le travail qui les tenait éloignées de leur enfant toute la journée.

Le congé post-natal créé par la loi de 1913 leur permit d'allaiter, tout au moins pendant les premières semaines. Une prime de 50 centimes leur était d'ailleurs versée à cet effet.

Mais la séparation se produisait après les semaines de congé, dès la reprise du travail de la mère. Le but du législateur fut dès lors de permettre à la femme de continuer à nourrir son enfant tout en travaillant ; d'autant plus qu'une preuve de la nécessité vitale pour l'enfant d'être nourri par sa mère venait d'être apportée curieusement par la guerre : En 1914, la Mutualité maternelle de la Seine avait pris soin de 8.000 enfants. Alors que la première année de la guerre venait de s'achever, elle constatait une baisse importante de la mortalité, puisqu'elle passait de 11 % à 4,8 %. Or, ces enfants avaient été nourris à 95 % par leur mère.

La première loi française d'allaitement fut promulguée le 5 Août 1917 (après la plupart des pays étrangers). Une heure par jour, divisée en deux temps ($\frac{1}{2}$ heure le matin, $\frac{1}{2}$ heure le soir) et prise sur le temps de travail (En aucun cas, l'employeur ne peut imputer le temps consacré à l'allaitement sur les temps quotidiens de repos prévus par la loi), permet à la femme de retourner chez elle nourrir son enfant. Lorsque l'allaitement est possible sur les lieux de travail, le temps est abaissé à 20 minutes chaque fois. Mais pour cela, il faut qu'un local spécial destiné à cet usage soit mis à la disposition des mères par l'employeur.

Lorsque l'établissement occupait plus de 100 femmes de plus de 15 ans, l'employeur pouvait être mis en demeure d'installer une chambre d'allaitement. Un décret du 11 Mars 1926, pris en application de la loi, précisait les conditions que devaient

présenter les locaux et les chambres d'allaitement.

Les locaux sont destinés à l'allaitement, à l'exclusion de tout autre usage. Ils doivent être séparés des autres lieux de travail, pourvus en eau et en sièges convenables, maintenus en état de propreté et à une température convenable. Les enfants y séjournent seulement le temps de l'allaitement et n'y sont admis que s'ils ne présentent aucun symptôme de maladie transmissible.

Les chambres d'allaitement diffèrent des locaux en ce sens qu'ils sont destinés à recevoir l'enfant toute la durée du travail de la mère. Le décret réglemente leurs dimensions, le nombre de berceaux que chaque chambre peut recevoir, leur équipement sanitaire, etc...

Elles sont dirigées par un personnel féminin qualifié et soumis à une surveillance médicale au moins une fois par semaine.

N'y sont admis que les enfants nourris au sein, tout au moins partiellement, en cas d'incapacité reconnue de la mère (le complément est alors apporté par biberon).

Aucune contribution ne peut être demandée aux mères par l'employeur. Tous les frais entraînés par les chambres d'allaitement sont à sa charge.

Le 1er Avril de la même année, une circulaire du Ministre du Travail précisait la portée de la loi de 1917 : la création d'une chambre d'allaitement dans tout établissement employant moins de 100 femmes de plus de 15 ans était absolument facultatif. Dans ceux qui employaient plus de 100 femmes, "en aucun cas, il ne saurait être question d'exiger l'installation d'une chambre de l'employeur, qui, seul ou avec le concours des contributions communales ou d'un organisme quelconque, accordera à la mère une allocation suffisante pour lui permettre de suspendre son travail qui, pour satisfaire aux pres-

criptions indiquées par les médecins, doit être fixée à cinq mois au moins".

Le souhait du Ministre semble donc être un arrêt de travail prolongé de la jeune mère, compensé par une allocation.

Pourtant, les chefs d'entreprise n'adoptèrent pas ce système, car il aurait représenté une lourde charge, sans même entraîner l'assurance que la jeune femme reprendrait son travail, une fois le congé terminé.

Ils manifestèrent également leur réticence à la création de chambres d'allaitement ou même de simples locaux qui auraient entraîné beaucoup de soucis de tous ordres, et des frais. Ils préférèrent donc, pour la plupart, laisser à la mère un temps libre plus long consacré à l'allaitement au dehors. Lorsque l'enfant se trouve près des lieux de travail de sa mère, celle-ci peut à la rigueur le nourrir. Mais c'est l'exception. La plupart du temps, l'enfant est donc "sevré" ou nourri seulement par sa mère (la tétée du matin et celle du soir).

Il semble donc que la loi de 1917, toujours en vigueur, ait été un échec.

La loi de 1928 sur les Assurances sociales créa de son côté des allocations mensuelles dont bénéficient les mères qui allaitent leur enfant.

Mais il faudrait rendre cela possible pour la femme salariée. Quelques grandes entreprises, très rares, ont installé des crèches sur les lieux de travail. Les salariées peuvent alors facilement se rendre auprès de leur enfant pour le nourrir. Il faudrait que ce système se généralise, quitte à ce que les petits établissements voisins les uns des autres se groupent à cet effet. Peut-être, une aide financière de l'Etat (ou un allègement fiscal) serait-elle une bonne incitation.

Chapitre SIXIEME

CONSEQUENCES DE LA MALADIE DE L'ENFANT SUR LE TRAVAIL DE LA MERE

Nous nous sommes inspiré, pour ce chapitre, de l'intéressante étude de M. le Pr. DESOILLE et de M. WURCELDORF.

Un tiers des femmes au travail sont des mères de famille. Elles ont organisé leur vie en fonction de ce travail, c'est-à-dire que leurs enfants sont placés pendant la journée en crèche, en garderie, en nourrice, en école maternelle, etc...

Mais lorsqu'une maladie se déclare, toute cette organisation se trouve bouleversée. Cet événement va avoir des conséquences non seulement sur l'enfant et sa mère, mais encore sur l'entreprise qui l'emploie et même la société tout entière. Plusieurs solutions sont, en effet, possibles, mais elles se répercutent différemment sur chacun. Si la mère décide de continuer son travail, l'enfant sera évidemment le premier à en souffrir au moment où il aurait le plus besoin des soins et de l'amour maternels. Celle-ci sera également surmenée par sa journée de travail, à laquelle s'ajoutent l'inquiétude et l'accroissement des tâches familiales entraîné par la maladie.

L'entreprise elle-même sera concernée, car cette travailleuse sera sujette à des fautes plus ou moins graves et son efficacité baissera.

L'enfant, dans ce cas, peut être confié à une personne (membre de la famille ou voisine) ou hospitalisé, lorsque aucune autre solution n'est possible. Il n'est pas besoin d'insister sur les désavantages que présente cette solution, et pour l'enfant lui-même, et pour la société.

Lorsque la mère décide de s'arrêter, les conditions du congé diffèrent beaucoup les unes des autres. Parfois, une convention collective l'y autorise ou même lui en donne droit, mais ce n'est malheureusement pas toujours la règle. Dans certains cas, on recourt à d'autres moyens plus ou moins recommandés, comme le certificat médical attestant la nécessité d'un arrêt de travail pour la mère.

Enfin, ce congé est rarement rémunéré, ce qui entraîne pour certaines familles une gêne sérieuse.

On voit combien le problème est grave. Or,ce n'est que depuis 1963 qu'une législation sociale sur ce sujet a commencé à voir le jour. Depuis cette date, elle va en progressant.

Il s'agit essentiellement de conventions collectives conclues entre des organisations syndicales de travailleurs et des employeurs. Un certain nombre d'entre elles permettent à la femme de s'absenter quelques jours pour soigner son enfant malade. Mais notons qu'aucune règle générale n'est posée. Chaque convention précise ses propres conditions à ce congé:

Ce peut être un droit ou bien n'être qu'une simple possibilité ; il est parfois rémunéré, parfois non ; sa durée est très variable lorsqu'elle est précisée. Le bénéficiaire est le plus souvent la mère de famille ; mais, cas exceptionnel et intéressant, la convention de l'Industrie du Pétrole vise également le père de famille vivant seul avec son enfant. Le degré de parenté de l'enfant avec la salariée diffère également selon les conventions qui prévoient quelquefois, outre le fils, un descendant, neveu ou petit-fils.

Pour certains agents des services publics ou fonctionnaires, des statuts particuliers existent. Ils prévoient la possibilité de congé destiné à soigner l'enfant malade. C'est le cas de l'EDF-GDF, du personnel municipal (art. 540 du Code municipal et Statut général du Personnel communal), de la S.N.C.F. (Personnel du cadre permanent, règlement P.5) et enfin des Enseignants pour lesquels il s'agit d'empêcher la propagation de la contagion dans les locaux scolaires.

En dehors des conventions et des statuts, quelques mesures fragmentaires ont été instituées par le législateur. Il s'agit tout d'abord de l'allocation spéciale accordée au titre de l'article 177 du Code de la Famille et de l'Aide Sociale "aux parents dépourvus de ressources suffisantes et dont les enfants âgés de moins de 15 ans, atteints d'une infirmité entraînant une incapacité permanente d'au moins 80% sont soumis à des soins appropriés à leur état ou à un régime spécial d'instruction".

L'article suivant précise que "les frais d'entretien des mineurs dans les établissements de soins et d'études spécialisés sont pris en charge par les collectivités publiques".

Cette aide, certes très utile, ne concerne donc que les enfants atteints de certaines maladies chroniques.

En dehors de ces cas, qu'est-il prévu ?

Une prime de salaire unique, dont le montant dérisoire lui fait souvent manquer son but, encourage la femme à rester au foyer. Et la possibilité d'obtenir certaines prestations familiales supplémentaires qui ont un caractère absolument facultatif et qui ne seront versées que lorsqu'il s'agit d'un cas vraiment digne d'intérêt.

Tel est l'état de la législation dans un domaine récemment découvert, où il y a encore énormément

à faire.

La solution la meilleure semble bien être l'hospitalisation à domicile qui entraîne le congé de la femme, car, dans la société actuelle, le contraire fait l'effet d'un scandale. Evelyne SULLEROT cite le cas d'"un employé de ministère qui s'était absenté pour veiller son enfant malade, parce que sa femme, institutrice, devait ce jour-là faire passer le certificat d'études aux enfants de son Académie et que son absence eût été, pour tous ces enfants, une grave perturbation. Le chef de service du mari, informé du motif de l'absence, entra dans une colère majestueuse et ridiculisa l'époux devant tout le personnel". Il est à souhaiter que ce congé, évidemment soumis à un contrôle afin d'éviter les abus, soit rémunéré.

Mais la difficulté en ce domaine réside dans le fait qu'en accordant trop aux mères de famille, on crée une main-d'oeuvre instable et coûteuse aux yeux des employeurs. L'équilibre est donc difficile à trouver entre le désir de permettre que les soins soient donnés dans les meilleures conditions et celui de voir la situation professionnelle de la femme s'élever et son salaire devenir l'égal de celui de l'homme pour un même travail.

Souhaitons que soit apportée une solution aussi rapide et efficace que possible.

Chapitre SEPTIEME

LE TRAVAIL DEBOUT

La législation sur les sièges concerne uniquement les femmes, mais toutes les femmes.

Déjà, le Professeur PINARD avait insisté sur l'intérêt du travail assis pour la femme enceinte, au moins pendant les derniers mois de sa grossesse. Mais on constatait également sur les autres femmes les effets néfastes d'une station debout prolongée : inflammation des organes rendant notamment les règles douloureuses, varices et toutes leurs complications. WADDINGTON notait, en 1887, que "dans les grands magasins de nouveautés, la nécessité de se tenir debout pendant la journée entière donne lieu en ce qui concerne les jeunes filles et les femmes à des désordres graves de l'organisme".

L'année suivante, se tint une réunion de femmes appartenant à l'oeuvre des Cercles d'Ouvrières et au Syndicat de l'Aiguille. Après avoir longuement débattu le problème, les participantes adressèrent aux directeurs des magasins une pétition. Elles demandaient que leur fût accordé le droit de s'asseoir derrière le comptoir lorsqu'elles n'étaient pas occupées : "L'obligation pour les femmes de rester ainsi debout toute la journée entraîne une fatigue qui épuise peu à peu toutes les forces des plus vaillantes et porte à la santé un préjudice dont les conséquences, de l'avis des médecins les plus autorisés, sont toujours des plus sérieuses et peuvent quelquefois être mortelles. Cette situation nous a vivement émues et

nous souffrons de penser que tant de femmes et de jeunes filles sont chaque jour astreintes, pour vous servir, à un règlement si pénible".

Mais, ici encore, l'initiative privée n'eut guère de résultat et le législateur se trouva donc obligé de s'occuper lui-même du problème. La loi du 29 Décembre 1900 (appelée d'ailleurs loi des sièges) obligea les employeurs à mettre des sièges à la disposition des femmes. Il doit y avoir autant de sièges que d'employées. La loi concernait tous les magasins et autres locaux en dépendant, ce qui représentait une forte majorité des femmes salariées qui, avant cette loi, devaient travailler debout toute la journée.

Pourtant, la loi ne fut pas réellement appliquée. Les employeurs prirent la précaution de mettre dans leurs magasins un nombre de sièges égal au nombre de leurs employées, afin que l'Inspecteur du Travail ne puisse relever aucune infraction à la loi. Mais l'employée que son patron surprend trop souvent assise est mal vue, mal notée et court le risque de voir son avancement compromis ou même d'être renvoyée, évidemment sous un autre prétexte. L'Inspecteur du Travail est impuissant à contrôler l'emploi des sièges. Il ne peut que constater leur présence ou leur absence.

Pourtant, les 300.000 femmes salariées de l'industrie souhaitaient vivement que la loi leur fût étendue, même s'il ne devait en résulter qu'une légère amélioration de leur situation. Elles furent soutenues dans leur revendication notamment par l'Association française pour la Protection légale du Travailleur.

La loi du 10 Juillet 1913 leur donna enfin gain de cause. La loi de 1900 leur était applicable, mais de façon restrictive : le texte précise, en effet, qu'un siège est mis à la disposition de chaque employée à son poste de travail, lorsque la nature du travail le permet". Le législateur n'a

pas voulu imposer partout l'obligation des sièges, car cela aurait complètement désorganisé certains ateliers, ou bien aurait eu pour conséquence le remplacement des femmes par une main-d'oeuvre masculine.

Si le législateur fixe le nombre de sièges, il n'indique pas, dans la loi de 1900 ni dans celle de 1913, le temps pendant lequel les employées sont admises à s'en servir, car chaque poste de travail impose des règles différentes. C'est donc une question d'appréciation qui est, pour l'instant, toujours laissée à l'employeur exclusivement.

C O N C L U S I O N S

Un siècle s'est écoulé depuis que le législateur a commencé à protéger les femmes et les enfants dans leur travail. Un siècle, caractérisé dans ses débuts, par une lutte opiniâtre, tenace et généreuse des partisans de la protection de ces deux catégories de travailleurs, les plus défavorisées. Chaque loi, pendant cette période, a nécessité de longs débats devant les deux Chambres, d'interminables navettes de l'une à l'autre. Le législateur procède par petites étapes successives, étendant par exemple aux femmes des règles qu'il a auparavant posées pour les enfants, augmentant la durée des congés, diminuant le temps de travail... Une amélioration incontestable de la situation des femmes et des enfants s'est rapidement produite. Pourtant, parfois la loi est dénaturée au cours de son application. C'est notamment le cas lorsque le législateur énonce une interdiction absolue à laquelle il prévoit la possibilité de déroger dans certains cas. Les dérogations se généralisent, finissant par faire disparaître le principe.

Les employeurs cherchent, en effet, bien souvent à tourner la loi et rendent inefficace, lorsqu'ils le peuvent, le contrôle des inspecteurs.

Ce siècle de législation est donc caractérisé par des innovations, puisque presque toutes les règles qui régissent actuellement les femmes et les enfants datent de la fin du XIXme et du début du XXe siècle.

A partir de ce moment, la protection des femmes et des jeunes est entrée dans les moeurs et n'a plus rencontré de sérieux obstacles. Il n'a plus été nécessaire de lutter durement pour l'assurer. Le législateur s'est dès lors borné à quelques modifications de détail. Les grands principes ayant été établis, il s'est, en quelque sorte, "reposé sur ses lauriers" pour s'occuper, par contre, des travailleurs adultes. Si bien que la situation dont bénéficiaient les femmes et les enfants s'est peu à peu détériorée. Elle a perdu son caractère privilégié, lorsqu'une telle protection s'est étendue à tous les travailleurs.

Une nouvelle législation en faveur des jeunes devrait voir le jour, tendue notamment vers deux buts essentiels : tout d'abord, l'extension de cette protection jusqu'à l'âge de la majorité légale. Il est, en effet, regrettable que le législateur se soit jusqu'à présent limité à la majorité pénale, car, à 18 ans, un jeune est loin d'avoir achevé son développement. Son squelette, encore très malléable, est particulièrement exposé à des déformations professionnelles. Moralement, il n'a pas atteint non plus l'équilibre de l'âge adulte et se trouve en pleine crise d'adolescence. Pour s'en convaincre, il n'est que d'étudier la moyenne d'âge de délinquance juvénile.

Pour tous ces jeunes, il devient indispensable que le législateur assure une formation professionnelle solide. Il faut, par ce moyen, leur permettre d'aimer leur travail et de l'effectuer dans la joie et la fierté. Comment des jeunes qui se sont dirigés vers un métier pour la seule raison qu'on leur y offrait une place, et qui n'en verront, probablement toute leur vie, que les tâches ingrates dont ils ne connaissent pas le but, pourraient-ils éprouver cette joie et cette fierté ?

Le machinisme, en divisant le travail en une succession de tâches, a tué l'apprentissage qui enseignait aux jeunes l'amour de l'oeuvre bien faite.

Les travailleurs ne participent plus qu'à une phase de la production et ils n'en saisissent pas toujours la signification.

L'enseignement professionnel permet au jeune de se diriger, selon ses aptitudes, vers tel ou tel métier qu'il lui apprendra à connaître. Il faut donc que le législateur promulgue la création et le subventionnement d'écoles en nombre suffisant pour recevoir tous les jeunes et leur donner une formation théorique et pratique professionnelle.

Ce sont là les deux points vers lesquels, nous semble-t-il, le législateur devrait s'orienter rapidement. Ce ne sont évidemment pas les seuls ; il faudrait, entre autres, organiser une surveillance médicale plus poussée, pendant les premières années de travail tout au moins...

Les problèmes les plus aigus posés par le travail de la femme gravitent autour de ses maternités. Le déroulement de la grossesse est relativement bien protégé, mais c'est à partir de la naissance que les difficultés surgissent.

C'est, pour la mère qui a repris son travail, l'impossibilité où elle se trouve le plus souvent de nourrir elle-même son enfant. Malgré toutes les primes, l'allaitement par la mère salariée est rare. La loi n'a pratiquement pas reçu d'application sur ce point. Il serait donc utile que le législateur se penche à nouveau sur ce problème.

Il en est un autre, qui concerne d'ailleurs tous les pays occidentaux, causé par l'arrêt de travail des mères de famille. On constate, en effet, en étudiant la courbe de l'âge des travailleuses, un fléchissement de 25 à 35 ans. Puis, la courbe reprend son ascension, si bien qu'à l'époque actuelle, il existe plus de femmes travaillant à 50 ans qu'à 30. Ce phénomène, nouveau, puisqu'il est apparu vers les années 1950-1960, ne se rencontre pas dans les pays socialistes. La durée de travail y est beaucoup plus

courte, rarement supérieure à sept heures par jour pour les femmes. La retraite est plus précoce, située aux alentours de 50-55 ans. Ainsi, les mères qui ne se sont pas séparées de leurs enfants plus de quelques heures par jour, continuent à travailler et confient le nourrisson à leur mère ou belle-mère. Le grave problème causé par l'interruption pendant plusieurs années de tout travail ne se pose donc généralement pas.

Aux Etats-Unis, certains Etats ont créé le "continuing education", dans le but d'assurer aux femmes de plus de 30 ans qui se sont arrêtées un recyclage professionnel. Mais il est très cher et accessible par conséquent à une minorité seulement.

La Suède a créé un bureau paritaire pour l'examen de ce problème. Une "Charte du travail féminin" a été élaborée (qui sert d'ailleurs de modèle à de nombreux pays étrangers), instituant notamment, pour les femmes qui veulent reprendre une activité, des stages payés.

En France, rien n'est encore fait. La femme française a le choix entre deux abandons : celui de son métier ou celui de son enfant. Si elle s'arrête plusieurs années (c'est déjà un progrès que de lui permettre de retrouver son travail au cours de l'année qui suit la naissance de son enfant), elle aura beaucoup de difficultés pour retrouver une situation ; les employeurs préfèrent (ce qui est normal) un personnel ayant des connaissances plus récentes, ou une certaine ancienneté professionnelle.

On parle beaucoup du travail à mi-temps pour les femmes. Il aurait du moins le mérite, même s'il est moins intéressant et moins bien rémunéré, d'éviter toute cassure si préjudiciable au déroulement de la carrière féminine.

Telles sont les directions vers lesquelles le législateur devrait orienter son action. Souhaitons qu'il arrive à vaincre rapidement les nombreuses

difficultés qui se présentent (financières et patronales), comme il y est parvenu peu à peu pour élaborer la législation protectrice du travail des femmes et des enfants actuellement en vigueur.

VU & PERMIS D'IMPRIMER :

Le Recteur
de l'Académie de Paris,

J. ROCHE

Le Doyen de la Faculté
de Médecine,

G. BROUET

Le Président
de la thèse,

H. DESOILLE

B I B L I O G R A P H I E

1- CAPITANT H.- Droit du Travail.- Précis de Législation industrielle (5me édition), Paris, Dalloz, 1939.

2- CODE DU TRAVAIL - Paris, Dalloz, 1968.

3- CODE DU TRAVAIL - Paris, Dalloz, 1968.

4- CHAZAL A.- L'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie française.- Thèse de Droit, Paris, 1902.

5- CHRISTIAENS L. et coll.- Législation française sur le travail des jeunes.- Arch. Inst. Méd. Soc., 1954, N° 3-4.

6- CHRISTIAENS L., DOIN G.- Médecine sociale de l'adolescent. Sa mise au travail.- Paris, 1960.

7- CRAISSAC A.- Procès-verbaux, Enquêtes et Documents. Paris, 1916, in-4°.
Allaitement maternel en magasin et à l'atelier. Rapport de Mr. Albert Craissac.

8- DESOILLE H.- Cours de Médecine du Travail, 2me édition, Paris, 1957.

9- DESOILLE H. et WURCELDORF - Les conséquences de

la maladie de l'enfant sur le travail de la mère et Législation sociale. 1965.

10- DESOILLE H.- Protection de la femme et de l'enfant au travail.- Encyclopédie médico-chirurgicale, Volume Médecine du Travail, 1968.

11- DUBIEF - A travers la Législation du Travail. Paris, 1905.

12- DUMAZE - La Législation du Travail concernant la femme en France et dans les pays du Marché Commun.- Arch. Méd. Chir. Normandie, 1965, N° 15.

13- FOHLEN C.- Le travail au XIXme siècle.- Paris, P.U.F., 1967.

14- JAY R.- Protection légale des travailleurs.- Paris, Sirey, 1904.

15- JAY Marthe - Le travail de nuit des femmes dans l'industrie française.- Reims, 1908, in-16, 30 p.- L'Action populaire, n° 180.

16 - JAY R.- L'emploi des enfants dans les théâtres et cafés-concerts.- Paris, 1904.

17- LAGRESILLE G.- Commentaire de la loi du 2 Novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles mineures et des femmes dans les établissements industriels.- Paris, 1893, un volume in-8° (11.614).

18- LEMIRE (Abbé) - Travail de nuit dans les usines à feu continu.- Revue de l'Association nationale française pour la Protection légale des Travailleurs, 1911.

19- LEVEQUE - Travail dans les usines à feu continu.- Revue de l'Association nationale pour la Protection légale des Travailleurs, 1909.

20- MAURICE G.- Guide pour l'application de la loi sur le travail des enfants dans l'industrie.- Paris, 1877.

21- MAUSER H.- Le travail des femmes aux XVe et XVIe siècles.- Paris, 1897.

22- MAZEL J.- L'interdiction du travail de nuit des femmes dans la législation française.- Thèse de Droit, 1899.

23- MILHAUD C.- L'ouvrière en France. Sa condition présente. Les réformes nécessaires.- Paris, 1906.

24- NUSSE Ernest) et Jules PERI - De l'emploi des enfants dans les professions ambulantes de saltimbanques, acrobates, etc... Commentaires de la loi des 7-20 Décembre 1874.- Paris, Marchal, 1878, in-8°, 61 p. (Législation protectrice de l'enfance ouvrière).

25- NUSSE - Législation protectrice de l'enfance ouvrière. Commentaire de la loi du 19 Mai 1874 sur le travail des enfants, Paris, 1878.

26- PETIT M.- La protection sociale de l'ouvrière en France pendant la grossesse et l'allaitement.- Paris, 1939.

27- PICQUENARD Ch.- Code du travail annoté.- Paris, Librairie du Recueil Sirey, 1939.

28- SULLEROT E.- Histoire et sociologie du travail féminin, 1968.

29- TALLON E.- Loi de protection de l'enfance ouvrière.- Manuel pratique et Commentaires de la loi du 19 Mai 1874 sur le travail des enfants et des filles mineures dans l'industrie, Paris, 1885.

30- WAQUET P.- La protection de l'enfance. Etude critique de législation et de science sociale.- Paris, Dalloz, 1953.